



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

TRADENOMIEN TYÖLLISTYMINEN

Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden odotuksia
työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Taloushallinto
Opinnäytetyö
Kevät 2012
Suvi Saario
Annika Tarkkanen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

SAARIO, SUVI & TARKKANEN, ANNIKA: Tradenomien työllistyminen
Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden odotuksia työllistymisestä
tään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä

Taloushallinnon opinnäytetyö, 83 sivua

Kevät 2012

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden odotuksia työllistymisestäään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä. Tarkoituksena on myös selvittää työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta sekä sitä, kuinka opiskelijoiden ja työnantajien näkemykset eroavat toisistaan. Lisäksi opinnäytetyössä otetaan huomioon Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tuleva muutos.

Teoriaosuudessa tarkastellaan työmarkkinoiden kehittymistä, tradenomien työmarkkinoita, aikaisempaa tutkimusta työnantajien näkemyksistä tradenomeista, ammattikorkeakoulujärjestelmää ja sen muutostarpeita, Lahden ammattikorkeakoulua sekä Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman koostumusta.

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus. Empiriaosuus koostuu teemahaastattelujen analysoinnista. Teemahaastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina. Yksilöhaastatteluina haastateltiin kahtakymmentäyhtä (21) Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijaa sekä viiden (5) Lahdessa toimivan yrityksen edustajaa.

Tutkimuksen mukaan tradenomiopiskelijoilla on positiiviset odotukset työllistymisestäään ja he pitävät koulutustaan hyödyllisenä. Työnantajilla on positiiviset näkemykset tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta. Kuitenkin molemmat toivovat tradenomikoulutukselta lisää työelämälähtöisyyttä. Työnantajien ja opiskelijoiden näkemykset liittyen koulutuksen hyödyllisyyteen sekä tradenomien työtehtävien tasoon ja palkkaukseen eivät juuri eronneet toisistaan.

Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyödyksi Lahden ammattikorkeakoulussa opetussuunnitelmiin tehtävien muutosten yhteydessä. Tutkimustuloksia hyödyntämällä Lahden ammattikorkeakoulu voi kehittää koulutusohjelmiaan vastaamaan paremmin opiskelijoiden ja työelämän tarpeita.

Avainsanat: tradenomit, työllistyminen, odotukset, koulutus, mielipiteet

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

SAARIO, SUVI & TARKKANEN, ANNIKA: Employment of BBA Students
Lahti University of Applied Sciences' BBA Students' Expectations of Employment and Opinions about Usefulness of Education

Bachelor's Thesis in Financial Management, 83 pages

Spring 2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore Lahti University of Applied Sciences' Bachelor of Business Administration (BBA) students' expectations of employment possibilities and opinions about the usefulness of education. The purpose was also to explore employers' opinions about BBA students and BBA education and compare how BBA students' and employers' opinions differ from each other. This study also pays attention to the upcoming change in Lahti University of Applied Sciences' Degree Programme in Business Studies.

The theoretical part discusses the development of the labour market, BBA labour market, earlier study on employers' opinions about BBA students, university system in general and the content of Lahti University of Applied Sciences' Degree Programme in Business Studies.

The qualitative research method was used to accomplish the study of the thesis. The data was obtained by interviews. Twenty-one Lahti University of Applied Sciences' BBA students and five employers from Lahti were interviewed.

Based on the results of this study, it seems that BBA students have positive expectations about their future employment and they consider their education useful. Employers have positive opinions about BBA students and BBA education. However, both students and employers hoped for more work based learning in the degree programme. Opinions about education's usefulness did not differ much between students and employers.

The study is useful for Lahti University of Applied Sciences, especially when changes to degree programmes are made. Lahti University of Applied Sciences can change degree programmes to match the needs of students and working life by taking advantage of the results of this thesis.

Key words: Bachelor of Business Administration, employment, expectations, education, opinions

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta	1
1.2	Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajaus	3
1.3	Tutkimusmenetelmät ja lähdeaineisto	4
1.4	Tutkimuksen rakenne	5
2	TYÖMARKKINOIDEN KEHITTYMINEN	6
2.1	Katsaus maailmantalouden tilanteeseen	6
2.2	Työmarkkinat Suomessa	7
2.2.1	Suomen työmarkkinoiden ominaispiirteitä	8
2.2.2	Suomen työmarkkinoiden kehittyminen	10
3	TRADENOMIEN TYÖMARKKINAT	14
3.1	Tradenomit työelämässä	14
3.2	Tradenomin profiili	15
3.3	Työnantajien näkemyksiä tradenomeista työntekijöinä	18
3.4	Tradenomien työllistyminen tulevaisuudessa	20
4	AMMATTIKORKEAKOULUJÄRJESTELMÄ	22
4.1	Ammattikorkeakoulut Suomessa	22
4.2	Ammattikorkeakoulujen muutostarpeet	25
4.3	Lahden ammattikorkeakoulu	28
4.3.1	Liiketalouden opintojen koostumus	29
4.3.2	Tulevat muutokset	31
5	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	33
5.1	Teemahaastattelut	33
5.2	Tutkimustulokset	37
5.2.1	Opiskelijoiden vastausten käsitteleminen ja analysointi	37
5.2.1.1	Työllistymisen odotukset	37
5.2.1.2	Koulutuksen hyödyllisyys	44
5.2.2	Työnantajien vastausten käsitteleminen ja analysointi	48
5.2.2.1	Näkemykset tradenomeista	48
5.2.2.2	Näkemykset tradenomikoulutuksesta	55
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	63
6.1	Opiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä	

	koulutuksensa hyödyllisyydestä	63
6.2	Työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta	66
6.3	Opiskelijoiden odotusten ja työnantajien näkemysten vertailu	68
6.4	Kehitysehdotukset	69
6.5	Tutkimuksen luotettavuus	71
7	YHTEENVETO	73
	LÄHTEET	75

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Liiketalouden tradenomit ovat työllistyneet hyvin 2000-luvulla ja tradenomien työllistymistä opintojen jälkeen on tutkittu paljon. Tradenomiopiskelijoiden työllistymistä on pääasiassa aikaisemmin tutkittu vain työelämään sijoittumisen kannalta ja tutkimuksissa on noussut esiin tradenomien työllistyminen usein koulutustaan vastaamattomiin työtehtäviin.

Maailman taloudellinen tilanne ja ammattikorkeakoulujen muutospainheet vaikuttavat myös tradenomeihin ja heidän työllistymiseen. Ammattikorkeakoulujen rakenteellinen muutos tulee vähentämään ammattikorkeakoulujen määrää Suomessa ja myös ammattikorkeakoulujen rahoitusta aiotaan leikata lähivuosina. Maailman taloudellinen tilanne luo omalta osaltaan vaikeuksia tradenomien työllistymiseen.

Aikaisempia opinnäytetöitä liittyen tradenomien työllistymiseen on tehty useita. Myös aikaisemmat opinnäytetyöt ovat pääasiassa keskittyneet selvittämään tradenomien valmistumisen jälkeistä sijoittumista työelämään. Suuri osa aikaisemmin tehtyjen opinnäytetöiden tutkimuksista on suoritettu kvantitatiivisena tutkimuksena.

Tradenomien työelämään sijoittumiseen liittyviä opinnäytetöitä ovat Toni Kulman ja Elina Rintamäen opinnäytetyö ”Vaasan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden taloushallinnon tradenomien työllistyminen” vuodelta 2011, Nina Moilaisen, Petra Määttälän ja Marjukka Määttäsen opinnäytetyö ”Tradenomien työllistyminen” vuodelta 2010, Hanna-Mari Meurosen opinnäytetyö ”Laskentatoimen tradenomien sijoittuminen työelämään” vuodelta 2010 sekä Sanna Handolin opinnäytetyö ”Tradenomien sijoittuminen työelämään: case Jämsänkosken Tiimiakatemia” vuodelta 2008. (Theseus 2011.)

Kaikkien tradenomien työelämään sijoittumista tutkivien opinnäytetöiden tutkimustulokset kertoivat tradenomien työllistyneen hyvin ja suurimmalta osalta myös

koulutustaan vastaaviin työtehtäviin. Muun muassa Nina Moilasan, Petra Määttä-län ja Marjukka Määttäsen opinnäytetyön ”Tradenomien työllistyminen” tutki-muksessa selvisi, että 56,9 prosenttia vastanneista työskenteli koulutustaan vas-taavissa työtehtävissä ja 43,1 prosenttia työskenteli koulutustaan vastaamattomis-sa työtehtävissä. (Moilanen, Määttä & Määttänen 2010).

Koulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin tutkivia opinnäytetöitä ovat Juho Marilan opinnäytetyö ”Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuneiden tra-denomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen” vuodelta 2010, Meeri Paanasen ja Hannele Salosen opinnäytetyö ” HAAGA-HELIA ammattikorkeakou-lun tradenomitutkinnon kvalifikaatiovaatimukset” vuodelta 2009 sekä Ansa Hytö-sen ja Maarit Rädyn opinnäytetyö ”Kokemuksia tradenomikoulutuksesta” vuodel-ta 2009. (Theseus 2011.)

Sekä Juho Marilan opinnäytetyön ”Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistunei-den tradenomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen” että Meeri Paanasen ja Hannele Salosen opinnäytetyön ” HAAGA-HELIA ammattikorkea-koulun tradenomitutkinnon kvalifikaatiovaatimukset” tutkimustulosten mukaan tradenomien koulutus vastasi hyvin työelämän tarpeisiin (Marila 2010; Paananen & Salonen 2009). Ansa Hytösen ja Maarit Rädyn opinnäytetyön ”Kokemuksia tradenomikoulutuksesta” tutkimuksessa nousi esiin opiskelijoiden toivomus kou-lutuksen käytännönläheisyyden lisäämisestä, jotta koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeita (Hytönen & Rätty 2009).

Lahden ammattikorkeakoulussa on tehty aikaisemmin kaksi opinnäytetyötä liitty-en tradenomien työllistymiseen ja tradenomikoulutukseen. Vuonna 2006 on Sanna Mustonen tehnyt opinnäytetyön ”Taloushallinnon tradenomien koulutuksen kehit-täminen”. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää taloushallinnon tradenomien opintojen eroja eri ammattikorkeakoulun välillä sekä tradenomien työllistymisen näkymiä eri ammattikorkeakoulujen alueilla. Opinnäytetyön tutkimuksessa selvi-si, että eri ammattikorkeakoulujen perus- ja ammattiopintojen sisällöissä, laajuu-dessa ja kielten opetuksessa on joitain eroja. Tutkimuksessa selvisi myös, että parhain työllisyystilanne tradenomeilla oli pääkaupunkiseudulla sekä Päijät-Hämeessä. (Mustonen 2006.)

Toinen Lahden ammattikorkeakoulussa tehty opinnäytetyö on Sinikka Helmisen vuonna 2005 tekemä opinnäytetyö ”Taloushallinnon tradenomien koulutus ja työllistyminen”. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Lahden ammattikorkeakoulusta valmistuneiden taloushallinnon tradenomien sijoittumista työelämään sekä kokemuksia koulutuksen hyödyllisyydestä työelämässä. Opinnäytetyön mukaan Lahden ammattikorkeakoulusta valmistuneet työllistyivät hyvin omalle alalleen valmistumisensa jälkeen ja he kokivat opinnoista olleen hyötyä käytännön työelämässä. (Helminen 2005.)

Vaikka tradenomien työllistymisestä on aikaisemmin tehty useita opinnäytetöitä, missään aikaisemmassa opinnäytetyössä ei ole selvitetty tradeniopiskelijoiden odotuksia oman työllistymisensä kannalta ja sitä, miten nämä odotukset eroavat työnantajien näkemyksistä. Näin ollen tämä opinnäytetyö tuo uutta hyödyllistä tietoa liittyen tradenomien työllistymiseen.

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteina on selvittää Lahden ammattikorkeakoulun tradeniopiskelijoiden odotuksia työllistymisestään sekä näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä sekä työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta. Tavoitteena on myös selvittää, kuinka opiskelijoiden ja työnantajien näkemykset eroavat toisistaan. Lisäksi opinnäytetyössä otetaan huomioon Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tuleva muutos.

Teorian pohjalta ensimmäiseksi tutkimusongelmaksi muodostuivat Lahden ammattikorkeakoulun tradeniopiskelijoiden omat odotukset työllistymisensä kannalta sekä näkemykset koulutuksensa hyödyllisyydestä. Toiseksi tutkimusongelmaksi muodostuivat työnantajien näkemykset tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta. Kolmanneksi tutkimusongelmaksi muodostui opiskelijoiden ja työnantajien näkemysten eroaminen. Tutkimusongelmista muodostuivat seuraavat tutkimuskysymykset:

- Mitä tradenomiopiskelijat ajattelevat työllistymisestään opintojen jälkeen ja kokevatko he koulutuksensa hyödylliseksi?
- Mitä työnantajat ajattelevat tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta?
- Miten opiskelijoiden ja työnantajien näkemykset eroavat toisistaan?

Tutkimus on rajattu koskemaan vain Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomiopiskelijoita sekä Lahdessa toimivia yrityksiä. Tutkimuksessa tradenomiopiskelijoista on rajattu pois aikuisopiskelijat. Yritykset on rajattu tradenomeja työllistäviin yrityksiin.

1.3 Tutkimusmenetelmät ja lähdeaineisto

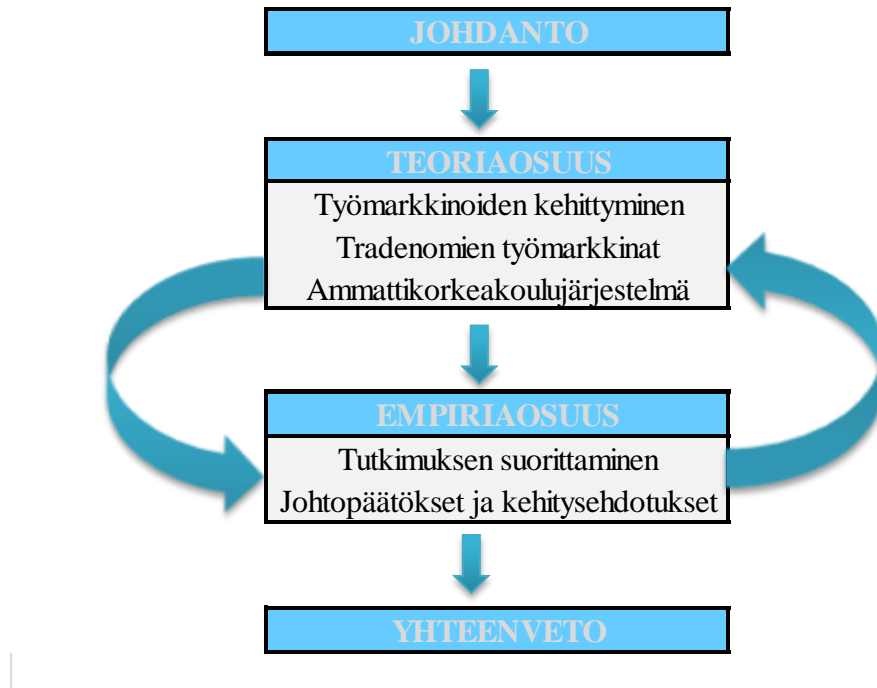
Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti valitun kohteen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ja tulkitsemaan valittua kohdetta käyttäen hyödyksi tilastoja ja numeroita. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011.) Kvalitatiivinen tutkimus on valittu, koska tutkimuksen tarkoituksena on tutkia vastaajien näkemyksiä, ajatuksia ja tunteita.

Teoriaosuuden aineistona on käytetty aiheeseen liittyviä Internet-lähteitä, kirjallisuutta sekä haastatteluja. Aiheeseen liittyvää ajankohtaista kirjallisuutta oli vähän saatavissa ja Internet- lähteet tarjosivat useasti päivitetymppää tietoa. Teoriaosuutta varten haastateltiin kahta Lahden ammattikorkeakoulun yliopettajaa. Haastattelut suoritettiin kasvotusten Lahden ammattikorkeakoulun tiloissa.

Empiriaosuuden aineisto on kerätty teemahaastatteluiden avulla. Teemahaastattelut suoritettiin 30.1.–22.2.2012 välisenä aikana. Yksilöhaastatteluina haastateltiin kahtakymmentäyhtä (21) Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden tradenomiopiskelijaa sekä viiden (5) Lahdessa toimivan yrityksen edustajaa.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne etenee johdonmukaisesti ja koostuu johdannosta, teoriaosuudesta, empiriaosuudesta sekä yhteenvedosta. Tutkimuksessa teoria- ja empiriaosuus tukevat toisiaan. Alla oleva kuvio 1 kuvaa opinnäytetyön rakennetta.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

Teoriaosuudessa tarkastellaan työmarkkinoiden kehittymistä, tradenomien työmarkkinoita, aikaisempaa tutkimusta työnantajien näkemyksistä tradenomeista, ammattikorkeakoulujärjestelmää, Lahden ammattikorkeakoulua sekä Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman koostumusta. Teoriaosuudessa kuvataan myös ammattikorkeakoulujen muutostarpeita sekä Lahden ammattikorkeakoulun tulevaa muutosta. Empiriaosuudessa käydään läpi tutkimuksen suorittaminen ja tutkimustulokset. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimuksen johtopäätökset sekä yhteenvedo.

2 TYÖMARKKINOIDEN KEHITTYMINEN

2.1 Katsaus maailmantalouden tilanteeseen

Maaialmantalous on kahden vuoden elpymisen jälkeen jälleen maailmanlaajuisen taantumaa partaalla. Tuotannon kasvu on hidastunut huomattavasti vuoden 2011 aikana, varsinkin kehittyneissä maissa. Uutta maailmanlaajuisen taantumaa voidaan pitää uhkaavana edellisen taantumaa aikana ratkaisemattomien ongelmien takia. Uhkaava taantuma on seurasta valtioiden velkakriiseistä euroalueella sekä julkisen talouden ongelmista esimerkiksi Yhdysvalloissa. (United Nations 2011.)

Maaialmantalouden toipumiseen edellisestä taantumasta vaikutti merkittävästi toteutetut raha- ja finanssipoliittiset elvytykset, joiden tarkoituksena oli muun muassa auttaa yksityisen sektorin kasvu käyntiin. Finanssipoliittisen elvytykseen liittynyt riski toteutui monessa maassa. Varsinkin maat, jotka olivat jo ennestään velkaantuneita, velkaantuivat lisää. (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2011.) Julkisen velan määrän lisääminen oli joissain tapauksissa kestänyt ja tietyt Euroopan maat ajautuivat ahdinkoon (European Economic Advisory Group 2011).

Maaialmantalouden kasvu on hidastunut ja vuonna 2012 vuositasoon kasvun odotetaan jäävän matalaksi koko maailmantaloudessa (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2011). Maaialmantalouden kasvun hidastuminen johtuu osittain hallitusten tuki- ja elvytystoimien päättymisestä, julkisen talouksien vakauttamisesta sekä useiden teollisuusmaiden yksityisen kysynnän hauraudesta (Valtiovarainministeriö 2011a). Kasvun hidastumiseen vaikuttaa myös epävarmuus liittyen euroalueen maiden kykyyn vakauttaa julkisen talouden rahoitus ongelmamaissa. Tämä epävarmuus heikentää markkinaosapuolten luottamusta toisiinsa sekä rahoitusmarkkinoiden uskoa ongelmien ratkaisuun. (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2011.)

Valtiovarainministeriön ennusteen mukaan maailman talous kasvaa vuonna 2012 noin 3,5 prosenttia ja eniten kasvua tapahtuu kehittyvissä maissa. Teollisuusmaissa kasvun ennustetaan hiipuvan tai kääntyvän taantumaksi. (Valtiovarainministeriö 2011a.) Elinkeinoelämän tutkimuslaitos arvioi Euroopan unioniin kuuluvien

maiden keskimääräisen kasvuprosentin olevan noin 1,5 prosenttia vuonna 2011 (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2011). Kehityksen Euroopan unionin alueella uskotaan vuonna 2012 vaihtelevan voimakkaasti. Valtiovarainministeriö uskoo esimerkiksi Ruotsin yltävän vuonna 2012 noin 2 prosentin kasvuvauhtiin, kun taas kriisimaiden talouksien odotetaan supistuvan. (Valtiovarainministeriö 2011a.)

Sekä valtiovarainministeriö että Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ennustavat Venäjän talouden kasvavan ensi vuonna noin 4 prosenttia. Kiinan talouden odotetaan kasvavan noin 8 prosenttia. Kysynnän heikkeneminen läntisessä maailmassa ja inflaatiopaineet Kiinassa heikentävät Kiinan talouden kasvua. (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2011.)

Tämän hetkisen maailmantalouden tilanteen suurimpia haasteita kehittyneissä maissa ovat korkea työttömyys sekä talouskasvun heikkenevät näkymät. Vuonna 2011 työttömyysaste eli työttömien osuus työvoimasta on keskimäärin 8,6 prosenttia kehittyneissä maissa. Työttömyysaste on korkein Espanjassa ja alhaisin Norjassa. Huomioitavaa on, että Yhdysvaltojen työttömyysaste on ollut 9 prosenttia vuodesta 2009 lähtien. Kehitysmaat ovat selvinneet edellisen taantuman aiheuttamasta työttömyydestä paremmin kuin kehittyneet maat. Kuitenkin myös kehitysmaissa pitkäaikaistyöttömyys on lisääntynyt. (United Nations 2011.)

Korkea nuorisotyöttömyys on huolenaiheena kaikkialla maailmassa. Työttömyysasteet 15–24-vuotiaiden keskuudessa ovat kohonneet merkittävästi maailmanlaajuisen taantuman aikana. Nuorten työttömyysaste kasvoi arviolta noin 5 prosenttia kehittyneissä maissa edellisen maailmanlaajuisen taantuman aikana. Espanjassa jopa 40 prosenttia nuorista työntekijöistä on työttömänä. (United Nations 2011.)

2.2 Työmarkkinat Suomessa

Työmarkkinoiden sääntely Suomessa perustuu työlainsäädäntöön sekä työehtosopimukseen (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011a). Työmarkkinajärjestelmä perustuu Suomessa paljolti sopimiseen (Akava 2011). Työnantaja- ja palkansaajajärjestöt voivat Suomessa solmia keskenään työehtosopimuksia (Elinkeinoelämän

keskusliitto 2011a). Myös Suomen hallitus voi osallistua sopimusten solmimiseen (Akava 2011).

Suomi luokitellaan kansainvälisissä vertailuissa järjestäytymisasteeltaan korkeaksi maaksi (Ilmakunnas, Kröger & Rauhanen 2009, 49). Suomessa niin palkansaajat kuin työnantajatkin ovat järjestäytyneet oman alansa järjestöihin muita Euroopan unionin maita yleisemmin. Suomen palkansaajista jopa yli 70 prosenttia kuuluu ammattiliittoihin. Suomessa on kolme palkansaajakeskusjärjestöä sekä noin 80 eri ammattiliittoa. Palkansaajakeskusjärjestöjä ovat Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK sekä Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö Akava. (Akava 2011.)

Neuvottelutoiminta Suomen työmarkkinoilla perustuu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n periaatteisiin. Näiden periaatteiden mukaan etujärjestöjen täytyy voida harjoittaa keskinäistä sopimista ja edunvalvontaa myös Suomen hallituksen ja virkamieskunnan suuntaan niin lakien valmistelussa kuin taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa kehittämisessä. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 2007.) Kansainvälisen työjärjestön ILO:n pääperiaatteena työelämän kehittämisessä toimii kolmikantaisuus. Tämä tarkoittaa työnantajajärjestöjen, ammattiyhdistysliikkeen ja Suomen hallituksen välistä yhteistyötä ja neuvotteluja. Suomessa esimerkiksi työelämän lainsäädännön valmistelu tapahtuu kolmikantaisesti. (Akava 2011.)

2.2.1 Suomen työmarkkinoiden ominaispiirteitä

Suomen työmarkkinoille tyypillistä on työntekijöiden kokopäiväinen työssäkäynti. Osa-aikatöiden tekeminen on Suomessa huomattavasti harvinaisempaa kuin muissa Pohjoismaissa ja Keski-Euroopassa. Kuitenkin osa-aikatöiden tekeminen on hitaasti lisääntynyt sekä naisten että miesten keskuudessa. Määräaikaista työsuhdetta käytetään Suomessa melko paljon verrattuna muuhun Eurooppaan. (Ilmakunnas ym. 2009, 49.) Kokoaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa on yli 80 prosenttia suomalaisista miehistä ja lähes 70 prosenttia suomalaisista naisista (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011b).

Naisten työssäkäynti on huomattavasti yleisempää Suomessa kuin Euroopan unionissa keskimäärin (Ilmakunnas ym. 2009, 49). Vuonna 2010 suomalaisten naisten työllisyysaste oli 66,9 prosenttia. Työllisyysaste oli neljänneksi korkein Euroopan unionissa. Suomalaiset naiset myös tekevät selvästi enemmän koko-aikatoivia kuin muiden Euroopan maiden naiset. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011c.) Suomalaisista naisista osa-aikatyössä oli 18,5 prosenttia vuonna 2009. Euroopan unionin osa-aikatoivia tekevien naisten keskiarvo vuonna 2009 oli 31 prosenttia (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011b).

Suomen työmarkkinoille on tyypillistä voimakas jakautuneisuus. Suomen palkansaajista lähes puolet on naisia, mutta eri sukupuolta olevat työntekijät eivät jakaudu eri aloille tasaisesti. Tietyillä aloilla naisia on vähemmän kuin miehiä ja toisilla aloilla taas on miehiä vähemmän kuin naisia. Naiset myös päätyvät samoille aloille ja työpaikoille kuin miehet erilaisiin tehtäviin kuin miehet, mikä näkyy erona miesten ja naisten palkkauksessa. Naiset työskentelevät enemmän julkisella sektorilla ja miehet yksityisellä sektorilla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011d.)

Suomen työmarkkinat jakautuvat kansainvälisesti verrattuna hyvin voimakkaasti. Työmarkkinoiden ammatillinen jakautuminen Suomessa miesten ja naisten tehtäviin on neljänneksi korkeinta Euroopan unionissa. Vain Viro, Bulgaria ja Slovakia ovat Suomen edellä vertailussa. Muissa Pohjoismaissa ammatillista jakautumista on pystytty purkamaan tehokkaasti viime vuosina. Toimialat Suomessa ovat jakautuneet vieläkin jyrkemmin miesten ja naisten aloihin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011d.)

Työvoiman koulutustaso Suomessa on noussut huomattavasti 1990-luvun alun koulutustasosta. Pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneiden määrä on laskenut huomasti vuoden 1990 jälkeen. Samalla keskiasteen ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden määrät ovat kasvaneet merkittävästi. Nykyisin lähes jokainen on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. (Ilmakunnas ym. 2009, 49,58.)

Ennen 1990-luvun lamaa kaikkien koulutustasojen työttömyysasteet olivat alhaisia. Laman myötä kaikkien koulutustasojen työttömyysasteet nousivat. Yleisesti suurin työttömyysaste on aina ollut pelkän perusasteen tutkinnon käyneillä. Näin

ollen voidaan sanoa, että Suomessa suurin riski jäädä työttömäksi on vähiten koulutetuilla henkilöillä. Kuitenkin viime aikoina korkeasti koulutettujenkin työttömyysaste on lähtenyt lievään nousuun. (Ilmakunnas ym. 2009, 49,65.) Esimerkiksi vuonna 2010 suhteellisesti eniten työttömyys kasvoi juuri kaikkein koulutetuimmilla ihmisillä. Kuitenkin vuoden 2010 työttömistä työnhakijoista 78,4 prosenttia oli perus- tai keskiasteen koulutuksen suorittaneita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Koulutusasteiden välillä on myös eroja palkkatasossa. Palkkaerot koulutusasteiden välillä kasvavat henkilöiden iän mukaan. Palkkojen maksimitaso saavutetaan noin 50–54 vuoden iässä, jolloin korkeasti koulutetun vuosiansiot voivat olla huomattavasti suuremmat kuin pelkän perusasteen tutkinnon käyneen vuosiansiot. Esimerkiksi vuonna 2007 korkeasti koulutettujen miesten maksimivuosisansiot olivat lähes 40 000 euroa enemmän kuin perusasteen tutkinnon suorittaneiden miesten maksimivuosisansiot. (Ilmakunnas ym. 2009, 60.)

Suomen työmarkkinoille on tyypillistä tietojen ja taitojen kartuttaminen jatkokoulutuksen avulla. Työnantajat järjestävät alaisilleen koulutusta ja myös julkinen sektori tarjoaa jatkokoulutusmahdollisuuksia. Työvoiman osallistuminen jatkokoulutukseen onkin Suomessa hyvin korkealla tasolla verrattuna muihin Euroopan unionin maihin. (Ilmakunnas ym. 2009, 61.)

Suomen työmarkkinoille on ominaista myös työttömyyden epätasainen jakautuminen eri maantieteellisille alueille. Työttömyysaste on alhaisin Etelä-Suomessa ja korkein Itä- ja Pohjois-Suomessa. (Ilmakunnas ym. 2009, 66.) Vuoden 2009 kesäkuussa pienin työttömyysaste 7,1 prosenttia oli Etelä-Suomen läänissä ja suurin 12,9 prosenttia Itä-Suomen läänissä (Kaarna 2009).

2.2.2 Suomen työmarkkinoiden kehittyminen

Suomessa oli hyvä työllisyystilanne 1980-luvulla. Tällöin Suomen työllisyysaste eli työllisten osuus työikäisestä väestöstä oli yksi maailman korkeimmista ja työttömyysaste eli työttömien osuus työvoimasta oli yksi maailman alhaisimmista.

Tilanteen muutti 1990-luvun lama, joka vuosikymmenen alkupuolella näkyi työllisyysasteen alenemisena ja työttömyysasteen kasvuna. (Ilmakunnas ym. 2009, 49–50.)

Laman aikana Suomessa menetettiin lähes puoli miljoonaa työpaikkaa. Vanhimpia työntekijöitä siirrettiin 1990-luvulla paljon silloiseen työttömyyseläkeputkeen ja nuorten työttömien asemaa yritettiin parantaa laajentamalla työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Talouskasvu oli nopeaa 1990-luvun loppupuoliskolla, mutta uudet työpaikat syntyivät eri aloille kuin mistä työpaikkoja oli kadonnut. Juuri ennen uutta talouskriisiä, vuonna 2008, Suomen työllisyysaste ja työttömien työnhakijoiden osuus oli samalla tasolla kuin 1990-luvun laman alussa. (Ilmakunnas ym. 2009, 49–50.)

Uusi talouskriisi koetteli Suomen työmarkkinoita vuodesta 2008 lähtien. Työttömyysaste nousi Suomessa vuosien 2008–2009 välisenä aikana noin kolme prosenttiyksikköä. (Freystätter & Mattila 2011.) Työttömyyden odotettiin nousevan vielä enemmän, mutta vuoden 2010 alkupuolella työttömyys alkoi vasten odotuksia hidastua. Suomen työmarkkinat selvisivät talouskriisistä kohtuullisen hyvin. Taantumien odotettua vähäisempiä vaikutuksia työllisyyteen voidaan selittää työmarkkinoiden lisääntyneellä joustavuudella sekä Suomen lomautusjärjestelmällä. (Freystätter & Mattila 2011.)

Työttömyyden arvioitua vähäisempään nousuun taantumien aikana on mahdollisesti vaikuttanut se, että taantumien aikana monilla työpaikoilla käytettiin lyhennettyjä työviikkoja, vähennettiin ylitöiden määrää sekä korvattiin lomarahoja vapaa-ajalla. Kuitenkin lomautuksilla on ollut merkittävin asema työttömyyden nousun torjunnassa. (Freystätter & Mattila 2011.) Vuoden 2009 alkupuolella lomautettujen palkansaajien määrä oli 38 000, joka oli viisinkertainen määrä verrattuna vastaavaan ajankohtaan edellisenä vuonna (Hulkko 2009).

2000-luvun taantumassa työttömien määrän kasvu kohdistui edellistä lamaa selvemmin nuoriin ikäluokkiin (Myrskylä 2010). Vuonna 2009 työttömänä oli 221 000 henkilöä, joista 122 000 oli miehiä ja 99 000 naisia. Työttömyysaste oli vuonna 2009 keskimäärin 8,2 prosenttia. Vuonna 2009 työllisyys väheni eniten

ikäluokassa 15–24-vuotiaat, josta työttömäksi joutui 32 000 henkilöä. (Tilastokeskus 2009.)

Taantuman aikana suurin riski joutua työttömäksi oli Päijät-Hämeessä, Pohjois-Karjalassa ja Kainuussa. Pienin riski joutua työttömäksi oli Ahvenanmaalla, Uudellamaalla, Itä-Uudellamaalla ja Pohjanmaalla. Miehillä oli suurempi riski joutua työttömäksi kuin naisilla kaikissa maakunnissa. (Myrskylä 2010.) Toimialoittain eniten työttömäksi joutui taantuman aikana työntekijöitä teollisuuden alalta. Myös rakentamisen ja tukkukaupan alalta hävisi paljon työpaikkoja. (Tilastokeskus 2009.)

Työttömyyden kasvu alkoi helpottua vuoden 2010 alussa kun tuotanto kääntyi kasvuun. Myös työvoima- ja koulutuspolitiikan vahvistaminen vaikutti työttömyyden kasvun hidastumiseen. Vuonna 2010 työttömänä oli keskimäärin 224 000 henkilöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.) Työttömistä miehiä oli 126 000 ja naisia 98 000. Vuonna 2010 työttömyysaste oli 8,4 prosenttia, eli hieman enemmän kuin edellisvuonna. (Tilastokeskus 2010.)

Vuoden 2011 marraskuussa työttömyysaste oli 0,9 prosenttia pienempi kuin edellisen vuoden marraskuussa. Työttömiä oli 166 000, joka oli 20 000 vähemmän kuin edellisenä vuonna samaan aikaan. Työllisten määrä oli 70 000 enemmän kuin vuoden 2010 marraskuussa. (Tilastokeskus 2011.) Vuoden 2011 alussa kansantalouden kasvun näkymät olivat vielä suhteellisen hyvät, mutta vuoden loppua kohden epävarmuus talouden kehityksestä on lisääntynyt. Alkuvuoden hyvän työllisyyskasvun ansiosta odotetaan työllisyyskasvun olevan noin prosentin verran vuonna 2011. (Valtiovarainministeriö 2011b.)

Vielä vuoden 2011 lokakuussa Valtiovarainministeriö ennusti taloudellisessa katsauksessaan työllisyyden kasvun hidastuvan seuraavina vuosina puolen prosentin tuntumaan (Valtiovarainministeriö 2011b). Kuitenkin jo joulukuussa Valtiovarainministeriö korjasi aiempaa talouskasvun ennustettaan ja samalla ennusti seuraavana vuonna työllisyyden laskevan 0,3 prosenttia. Ennusteen mukaan työllisyys laskee talouskasvun hiipumisen myötä ja työpanoksen kysynnän aleneminen

tulee näkymään muun muassa lomautuksina ja työllisten lukumäärän laskuna. (Valtiovarainministeriö 2011a.)

Lähivuosina Suomen työmarkkinoihin tulee vaikuttamaan merkittävästi Suomen ikärakenteen muutos. Vuoden 2010 lopussa työikäisen väestön, eli 15–64-vuotiaiden, määrä alkoi laskea. Vuoden 2011 aikana työikäisen väestön odotetaan vähenevän noin 10 000 hengellä. (Valtiovarainministeriö 2011b.) Vuonna 2012 työikäisen väestön määrän odotetaan vähenevän 17 000 hengellä. Tämä väestörakenteen muutos tulee valtiovarainministeriön ennusteen mukaan näkymään erityisesti siinä, että vaikka työllisten määrä vuonna 2012 laskee, ei työllisyysaste vuonna 2012 heikkene. (Valtiovarainministeriö 2011a.)

Vaikka työikäisen väestön määrä vähenee lähivuosina, vähentää ikääntyneiden lisääntynyt työllisyys sen tuomia haasteita työmarkkinoilla. Suomen ikärakenteesta johtuen on ikääntyneiden määrä väestössä kasvamassa. (Valtiovarainministeriö 2011b.) Ikääntyneiden työllisyysaste on kasvanut sekä miehillä että naisilla 1990-luvun puolivälistä lähtien. (Ilmakunnas ym. 2009, 55–56). Valtiovarainministeriö ennustaa ikääntyneiden, eli 65–74-vuotiaiden, työllisyyden kasvun jatkuvan myös lähivuosina (Valtiovarainministeriö 2011b).

Tämän hetkinen taloustilanne luo haasteita myös vastavalmistuville tradenomeille. Talouskasvun hidastuminen tulee vähentämään tarjottavien työpaikkojen määrää niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Tradenomitutkinnon monipuolisuutta voidaan pitää yhtenä suojana työttömyyttä vastaan, koska tradenomitutkinto tarjoaa hyvät mahdollisuudet monenlaisiin työtehtäviin ja useille eri aloille.

3 TRADENOMIEN TYÖMARKKINAT

3.1 Tradenomit työelämässä

Ensimmäiset tradenomit valmistuivat vuonna 1995 (Akava 2009). Vuonna 2004 liiketalouden tradenomien työllisyysaste oli 86,1 prosenttia (Tilastokeskus 2011). Tradenomien työttömyysprosentti on 2000-luvulla liikkunut 5-7 prosentin välillä. Moni tradenomi ei kuitenkaan työllisty oman alansa työtehtäviin. Liiketalouden tradenomien työllisyysaste sisältää siis myös ne tradenomit, jotka eivät työskentele oman alansa tehtävissä. Jos työttömyysprosenttiin laskettaisiin myös ne, jotka eivät työskentele oman alansa työtehtävissä, olisi työttömyysprosentti suurempi. (Tradenomiliitto 2011a.)

Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen tutkimuksessa selvisi, että useat tradenomit kokivat työpaikan hankinnan työlääksi ja kilpailun työpaikoista kovaksi. Tradenomien työllistyminen tehtäviin, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan, nähtiin johtuvan siitä, että tradenomeja valmistuu liikaa verrattuna koulutusta vastaavien työtehtävien tarjontaan. (Haapala 2007.) Moni tradenomi siis työskentelee koulutustaan vastaamattomissa töissä, koska oman alan työpaikkoja ei riitä kaikille valmistuville tradenomeille. Kova kilpailu pakottaa ottamaan vastaan myös koulutusta vastaamattomia töitä.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n vuonna 2010 tehdyn työelämäkyselyn mukaan lähes 80 prosenttia kyselyyn vastanneista tradenomeista työskenteli vakituisessa työsuhteessa ja reilu 10 prosenttia määräaikaissä. Työsuhteen määräaikaisuus oli yleistä alle 30-vuotialla, joista 70 prosenttia työskenteli määräaikaissä työsuhteessa. Naisten osuus määräaikaissä työsuhteissa oli hieman suurempi kuin miesten. Työsuhteen määräaikaisuus oli myös yleisempää vuonna 2009 kuin aikaisempina vuosina. (STTK Toimihenkilökeskusjärjestö 2009.) Työsuhteiden määräaikaistuminen on tällä hetkellä yleistä alalla kuin alalla. Varsinkin nuorten ja vastavalmistuneiden työelämään sijoittuminen alkaa suurella todennäköisyydellä määräaikaissä työsuhteella.

3.2 Tradenomin profiili

Tradenomin tulee olla liiketalouden asiantuntija, joka selviytyy työelämän erilaisista haasteista ja työtehtävistä. Saavuttaakseen tämän tradenomilta vaaditaan jatkuvaa itsensä kehittämistä, eettistä osaamista, viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, kehittämisvalmiuksia, organisaatio- ja yhteiskunta- sekä kansainvälisyysosaamista. Tradenomilta odotetaan myös kielitaitoa, perusliiketoiminnan hallintaa, verkostoitumista sekä kykyä kokonaisuuksien hallintaan. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011a.)

Tradenomiliitto TRAL ry:n vuonna 2010 tehdyn työmarkkinatutkimuksen mukaan tradenomeista 70 prosenttia on naisia ja 30 prosenttia miehiä. Keski-ikältään tradenomit ovat 32,5-vuotiaita ja omaavat keskimäärin yli 6 vuoden ammattikokemuksen. Koulutusalaltaan yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan tradenomeja on 84,7 prosenttia. Suurin osa tradenomeista työskentelee asiantuntijatehtävissä (43,2 %) ja toimihenkilöinä (36,9 %). Keskijohdon tehtävissä työskentelee 15,6 prosenttia ja johtotehtävissä vain 3,4 prosenttia tradenomeista. Yrittäjinä tradenomeista toimii vain hyvin pieni osa (0,4 %). (Tradenomiliitto 2010.)

Tradenomien työtehtävät vaihtelevat suuntautumisalasta riippuen esimerkiksi seuraavasti:

Taloushallinnon mahdollisia työtehtäviä

- Taloussuunnittelija, controller, kirjanpitäjä, sijoitusneuvoja, talouspäällikkö ja pankkitoimihenkilö (Lahden ammattikorkeakoulu 2011b).

Markkinoinnin mahdollisia työtehtäviä

- Asiakkuuspäällikkö, myyntipäällikkö, projektipäällikkö, tuotepäällikkö, vientipäällikkö, myyntineuvottelija, markkinointiasistentti sekä key account manager (Lahden ammattikorkeakoulu 2011c).

Johtamisen ja viestinnän mahdollisia työtehtäviä

- Henkilöstöassistentti, henkilöstökonsultti, HR-asiantuntija, koulutuskoordinaattori, johdon assistentti, viestintäsuunnittelija (Lahden ammattikorkeakoulu 2011d).

Vastavalmistuneiden tradenomien palkkasuositus koulutustaan vastaavissa tehtävissä on 2200–2700 euroa kuukaudessa. Korkeimmat palkkatulot vastavalmistuneilla ja työllistyneillä tradenomeilla on tietoliikenne- ja tietojenkäsittelypalvelu-aloilla sekä joillakin teollisuuden aloilla. (Tradenomiliitto 2011b.) Tradenomin keskipalkka vuonna 2010 oli 3120 euroa kuukaudessa (Tradenomiliitto 2010).

Työmarkkinakeskusjärjestö Akavan mukaan suurin osa tradenomeista työskentelee muiden tehtävien parissa. Sekä taloushallinnon että markkinoinnin tehtävissä työskentelee 20 prosenttia tradenomeista. Myös tietojenkäsittelytehtävät työllistävät suuren osan tradenomeista. Tradenomit työskentelevät suurimmaksi osaksi yksityisillä työnantajilla. (Akava 2009.) Taulukko 1 kuvaa tradenomien yleisimpiä työtehtäviä ja niiden prosenttiosuutta kaikista työtehtävistä.

Taulukko 1. Tradenomien työtehtävät (Akava 2009)

Tradenomien työtehtävät	
Taloushallinto	20 %
Markkinointi	20 %
Tietojenkäsittely	11 %
Tuotanto ja materiaalitalous	8 %
Yleishallinto	4 %
Henkilöstöhallinto	4 %
Opetus- ja tutkimus	4 %
Muut tehtävät	26 %

Taulukko 2 esittää tradenomien sijoittumista eri toimialoille ja niiden prosenttiosuutta kaikista toimialoista. Suurimmat toimialat, joille tradenomit ovat sijoit-

tuneet, ovat teknologiateollisuus, tukku- ja vähittäiskauppa, finanssiala sekä valtio ja kunnat (Tradenomiliitto 2008).

Taulukko 2. Tradenomien sijoittuminen eri toimialoille (Tradenomiliitto 2008)

Tradenomien sijoittuminen eri toimialoille	
Teknologiateollisuus (sis. tietotekniikan palveluala)	19,0 %
Tukku- ja vähittäiskauppa	11,3 %
Finanssiala	8,8 %
Valtio ja kunnat	8,3 %
Muut palvelut liike-elämälle (esim. konsultointi)	5,9 %
Muut palvelut (esim. majoitus- ja järjestötoiminta)	4,6 %
Koulutus	3,9 %
Tietoliikenne (ml. teleoperaattorit)	3,8 %
Kuljetus ja varastointi	3,5 %
Tilitoimistot	3,2 %
Muu julkinen hallinto	2,9 %
Muu teollisuus	2,9 %
Massan, paperin ja paperituotteiden valmistus yms.	1,9 %
Rakentaminen	1,7 %
Energia-ala	1,4 %
Kemianteollisuus (ilman lääketeollisuutta)	1,4 %
Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus	1,3 %
Mainostoimistot	1,2 %
Tutkimus ja kehittäminen	1,1 %
Kiinteistö- ja vuokrauspalvelut	1,1 %
Kiinteistöpalveluala	1,0 %
Maa-, metsä- ja kalatalous, kaivostoiminta ja louhinta	0,9 %
Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	0,7 %
Insinööri- ja suunnittelutoimistot	0,6 %
Tekstiilien ja tekstiilituotteiden valmistus	0,6 %
Keraamisen, lasi-, betoni- ja kivituuotteiden valmistus	0,5 %
Tilintarkastusala	0,4 %
Seurakunta	0,3 %
Kulkuneuvojen valmistus	0,2 %

Tradenomit sijoittuvat useille eri toimialoille, koska eri toimialoilla toimivilla yrityksillä on usein omat talous-, markkinointi- ja viestintäosastot. Suurin osa tra-

denomeista työllistyykin yksityiselle sektorille (STTK Toimihenkilökeskusjärjestö 2009).

3.3 Työnantajien näkemyksiä tradenomeista työntekijöinä

Työnantajat odottavat tradenomeilta muun muassa ammatillista perusosaamista, oma-aloitteisuutta, tiimityöskentely- ja vuorovaikutustaitoja, tietoteknisiä valmiuksia sekä tiedonhankintataitoja. Työnantajan mielestä suurta merkitystä urakehitykselle on henkilökohtaisilla luonteenpiirteillä, työkokemuksella sekä työssä hankitulla erityisosaamisella. Kaikissa liiketalouden työtehtävissä korostuvat taloudellinen ajattelu, palveluhenkisyys ja vuorovaikutus sekä usein myös kansainvälisyys. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2011.)

Vuoden 2008 tradenomiselvityksen mukaan työnantajat tarvitsivat eniten tradenomeilta osaamista liittyen taloushallintoon (56 %), myyntiin (39 %), henkilöstöhallintoon (38 %) ja IT-osaamiseen (36 %). Työnantajat kokivat organisaationsa kannalta hyödyllisimmiksi liiketalouden, tietojenkäsittelyalojen, johdon assistenttityön ja myyntityön koulutusohjelmien tuottaman osaamisen. (Hietala, Huovinen & Välivehmas 2008.)

Työnantajat arvostivat tutkimuksen mukaan eniten tradenomin ominaisuuksista asiakaspalvelutaitoja (49 %), neuvottelu- ja yhteistyötaitoja (48 %) sekä kokonaisuuksien hallintaa (42 %) ja organisointikykyä (41 %). Tradenomien työllistymisen kannalta työnantajat pitivät olennaisimpana työhistorian laadun vastaavuutta koulutuksen kanssa sekä toimialatuntemusta. (Hietala ym. 2008.)

Työnantajien mielestä tradenomeilla on usein liian suuret luulot käytännön osaamisesta heti valmistumisen jälkeen. Tradenomien odotukset työtehtävien vaativuudesta ovat työnantajien mukaan liian suuret heti työuran alussa. Tradenomit haluavat suoraan asiantuntijatehtäviin ja tämän tason mukaista palkkaa. Työnantajat kuitenkin arvostavat työkokemusta ja vaihe vaiheelta työuralla etenemistä alkaen perustehtävien hallinnasta. Työnantajat kokevatkin, että tradenomeilla ei ole

tarpeeksi käytännön osaamista, jotta pärjäisivät jo työuran alussa asiantuntijatehtävissä. (Hietala ym. 2008.)

Työnantajien mukaan tradenomien vuorovaikutus- ja neuvottelutaidoissa on parantamisen varaa. Esimerkiksi työnantajien mielestä tradenomit eivät osaa tuoda omia ideoitaan tehokkaasti esille. Työnantajat kaipaavat tradenomeilta enemmän vastuunottoa työssä. Myös kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten ja asioiden kanssa toivottiin tradenomeilta enemmän. (Hietala ym. 2008.)

Työnantajat kaipaavat valmistuneelta tradenomilta enemmän yritysmaailman ja julkishallinnon tuntemusta, syvällisempää kirjanpidon osaamista ja taitoa toimia kansainvälisessä ympäristössä. Näitä asioita voitaisiin syvällisemmin käydä osana opintoja. Työnantajat myös kaipaavat tradenomeilta kykyä ja aktiivisuutta luoda verkostoja. (Hietala ym. 2008.) Alla oleva taulukko 3 kuvaa työnantajan tradenomeille tarjoamien työtehtävien mahdollisia tehtävänimikkeitä.

Taulukko 3. Mahdollisia tehtävänimikkeitä tradenomeille (Hietala, Huovinen & Välivehmas 2008)

Mahdollisia tehtävänimikkeitä	
Taloussihteeri	Myyntikoordinaattori
Palkkasihteeri	Vientiassistentti
Toimialasihteeri	Johdon assistentti
Osastosihteerityöt	Team Leader
Eläkekäsittelijä	Tuotepäällikkö
Tietopalvelusihteeri	Tilastonlaatija
Suunnittelija	Aktuaari
Verotarkastaja	Hallintosihteeri
Palkanlaskija	Markkinointiassistentti
Lähiesimies	Kirjanpitäjä
Projektipäällikkö	Myyntineuvottelija
Hankinta-assistentti	HR-assistentti
Hankintapäällikkö	Hallintopäällikkö
Ostologistikko	Ostaja

Yleisimpiä tradenomeille tarjottuja työtehtäviä ovat myynnin, markkinoinnin, henkilöstöhallinnon ja taloushallinnon tehtävät. Muita yleisiä tarjottuja työtehtäviä ovat rahoitusalan työtehtävät, eläke- ja vakuutuskäsittelyyn liittyvät asiantuntija- ja asiakaspalvelutehtävät, muut asiakaspalvelutehtävät, konsultointitehtävät sekä asiantuntija- ja päällikkötasontehtävät. Monissa tradenomeille tarjotuissa työtehtävissä on työnantajan mukaan hyvät mahdollisuudet tulevaisuudessa edetä haastavampiin tehtäviin. (Hietala ym. 2008.)

3.4 Tradenomien työllistyminen tulevaisuudessa

Liiketalouden alalle koulutetaan vuosittain paljon osaajia. Ongelma on se, että kilpailu samoista työpaikoista käy kovana, esimerkiksi samaa työtä voi hakea niin työkokemusta kartuttanut merkonomi kuin vastavalmistunut kauppatieteilijä. Kovan kilpailun vuoksi työnhakijan on mahdollisesti joustettava ensisijaisista haaveistaan esimerkiksi johtotehtävissä. Urakehitys tapahtuu usein alhaalta ylöspäin, joten tulevaisuudessa alalle hakeutuvan ei kannata varautua turhan suurin toivein. (Opiskelu-paikka 2011.)

Liike-elämää tukeviin työtehtäviin ja ammatteihin tarvitaan jatkuvasti osaavaa työvoimaa, jolla on monialaista osaamista (Vaasan ammattikorkeakoulu 2011). Työvoimaa tarvitaan tulevaisuudessa lisää eniten asiakaspalvelu- ja myyntitehtäviin (Opiskelu-paikka 2011). Jatkuva käsiteltävän tiedon kasvaminen sekä teknologian kehittyminen vaativat työntekijöiltä tulevaisuudessa enemmän valmiuksia tietotekniikan ja ohjelmien käytön kehittämiseen sekä omassa työskentelyssä että asiakaspalvelussa. Työntekijöiden on myös tulevaisuudessa hallittava paremmin yritysten prosessien kokonaisuus. (Ammattinetti 2012.)

Tulevaisuudessa teknologia mahdollistaa työvoiman liikkumisen lisääntymisen, jolloin työskentelyn fyysisellä sijaintipaikalla ei ole enää niin suurta merkitystä. Käsiteltävä tieto tulee myös lisääntymään sekä asiakaskunta kansainvälistymään. Tämän vuoksi kielitaidon ja erilaisten kulttuurien tuntemisen merkitys tulee korostumaan. Muutokset tulevat edellyttämään jatkuvaa ammattitaidon kehittymistä. (Ammattinetti 2012.)

Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020 – raportin mukaan tulevaisuudessa toimistotyön työpaikkojen ennakoidaan vähenevän lähes kaikilla toimialoilla, poikkeuksena tilitoimistot. Taloushallinnon toimistotyöntekijöiden tarpeen ennakoidaan vähenevän selvästi, koska voimakkaasti kehittyvät taloushallinnon järjestelmät lisäävät tuottavuutta, rahoitus- ja vakuutussektorilla Internet-pohjaiset palveluratkaisut siirtävät rutiinityötä asiakkaille ja osa taloushallinnon palveluista voidaan aikaisempaa helpommin siirtää ulkomaille. (Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2009.)

Tilintarkastajien ja kirjanpidon asiantuntijoiden tarvittavassa määrässä ei ole tapahtunut tutkimusten mukaan suuria muutoksia, ja tilitoimistoissa on jatkuvaa tarvetta ammattitaitoisille, alan tutkinnon suorittaneille työntekijöille. Lähivuosina eläkkeelle jää moni alan ammattilainen, joiden tilalle tarvitaan uusia työntekijöitä. Tulevaisuudessa yhä suurempi osa taloushallintoalan työntekijöistä työskentelee tilitoimistoissa yritysten ja julkishallinnon organisaatioiden ulkoistaessa taloushallinnon toimintojaan. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2011.)

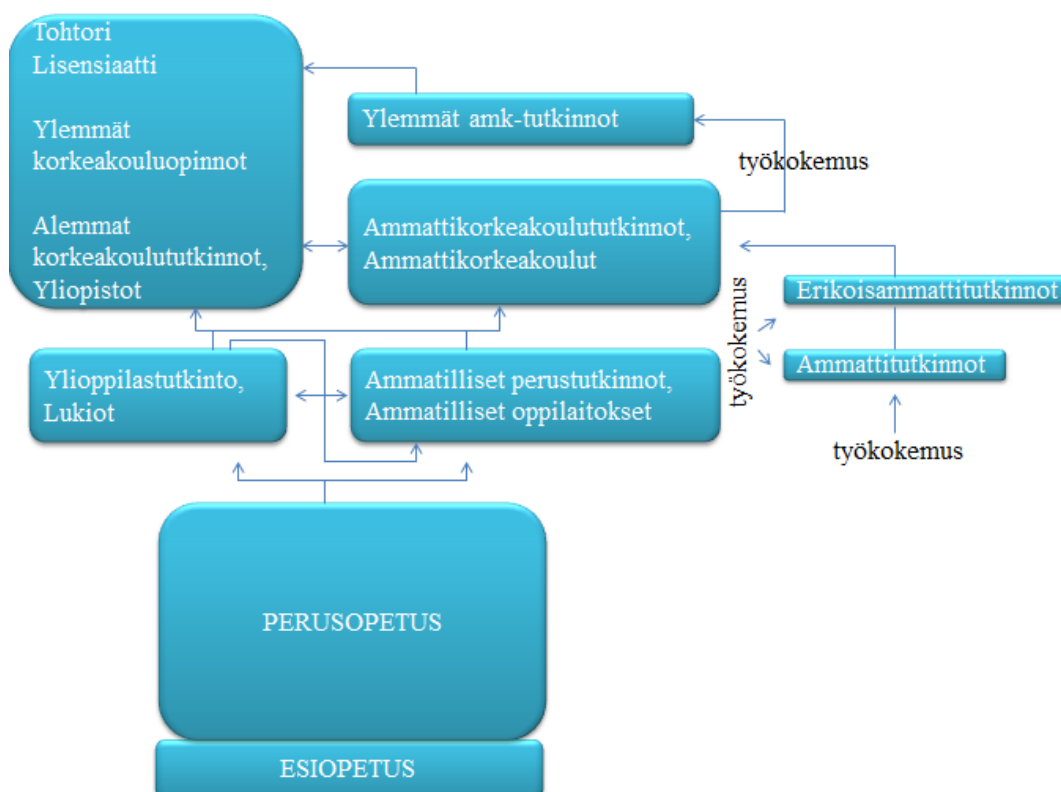
Tradenomien työllisyyden tulevaisuutta pidetään suhteellisen hyvänä, vaikka samojen ongelmien, kuten kovan kilpailun työpaikoista, odotetaan jatkuvan myös tulevaisuudessa. Yleisistä ennustuksista huolimatta tradenomien työllistymiseen tulevaisuudessa voi oleellisesti vaikuttaa myös maailman talouden tilanne. Suurin osa tradenomeista työskentelee suhdanneherkillä aloilla, jolloin markkinatilanteen muutokseen tulee osata reagoida. (Akava 2011b.)

Liiketalouden tradenomikoulutus antaa tradenomeille mahdollisuuden myös työskennellä yrittäjänä tulevaisuudessa. Ammattikorkeakoulujen liiketalouden koulutusohjelma antaa valmistuville tradenomeille runsaasti tietoja ja taitoja liittyen yrityksen perustamiseen ja liiketoiminnan harjoittamiseen.

4 AMMATTIKORKEAKOULUJÄRJESTELMÄ

4.1 Ammattikorkeakoulut Suomessa

Suomen koulutusjärjestelmä koostuu mahdollisesta vuoden esiopetuksesta, yhdeksän vuotta kestävästä perusopetuksesta eli peruskoulusta, toisen asteen koulutuksesta sekä korkea-asteen koulutuksesta. Toisen asteen koulutukseen lukeutuvat ammatillinen ja lukiokoulutus. Korkea-asteen koulutusta tarjotaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Koulutusjärjestelmän peruseriaatteena on, että ylemmän asteen koulutuksen voi suorittaa vain alemman asteen koulutuksen suorittanut. (Opetushallitus 2011.) Alla oleva kuvio 2 esittää Suomen koulutusjärjestelmäkaaviota.



Kuvio 2. Koulutusjärjestelmäkaavio (Opetushallitus 2011)

Suomen ammattikorkeakoulujärjestelmä alkoi muotoutua vuonna 1991 käynnistyneessä viisi vuotta kestäneessä kokeiluvaiheessa (Opetushallitus 2003, 15). Suurin

osa ammattikorkeakouluista vakinaistettiin osaksi suomalaista korkeakoulujärjestelmää vuosien 1996–1999 aikana ja elokuusta 2000 saakka kaikki ammattikorkeakoulut ovat toimineet vakinaisella pohjalla (Stenström, Laine & Valkonen 2005, 9).

Korkeakouluopinnot ammattikorkeakouluissa tarjoavat kilpailukykyisen ja käytäntöön suuntautuvan vaihtoehdon perinteisille yliopisto-opinnoille. Ammattikorkeakouluissa suoritetaan korkeakoulututkinto, joka valmentaa ammatillisiin asian-
tuntijatehtäviin ja niiden kehittämiseen. Opintojen tavoitteissa työ- ja elinkeinoelämän vaatimukset korostuvat. (Opetushallitus 2003, 16.) Ammattikorkeakoulut pyrkivät vastaamaan työelämän muuttuneisiin ja jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin (Arene Oy 2002, 13).

Ammattikorkeakoulun pohjakoulutukseksi käy lukio tai ammatillinen koulutus. Ammattikorkeakouluun haetaan valtakunnallisessa yhteishaussa keväisin ja syksyisin. Yhteishaku ammattikorkeakoulujen vieraskieliseen koulutukseen järjestetään tammikuussa ja aikuiskoulutukseen yhteishaku järjestetään keväällä ja syksyllä. Ammattikorkeakoulututkintoja voi opiskella sekä kokopäivätoimisesti nuorten koulutuksessa että työn ohessa aikuiskoulutuksena. (Ammattikorkeakoulut 2010a.)

Opinnot ammattikorkeakoulututkintoon järjestetään koulutusohjelmina. Koulutusohjelmat ovat opintokokonaisuuksia, jotka ammattikorkeakoulut suunnittelevat ja järjestävät. Opintokokonaisuudet suuntautuvat tiettyyn työelämän tehtäväalueeseen ja sen kehittämiseen. Ammattikorkeakouluopinnot koostuvat perus- ja ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, koulutuslalle soveltuvasta työharjoittelusta sekä opinnäytetyöstä. (Ammattikorkeakoulut 2010b.)

Ammattikorkeakoulujen monipuolisessa koulutustarjonnassa järjestetään monenlaista opetusta, kuten ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa opetusta, ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa opetusta, ammatillisia erikoistumisopintoja ja muuta täydennyskoulutusta, avointa ammattikorkeakouluopetusta sekä ammatillista opettajankoulutusta. (Ammattikorkeakoulut 2010c.)

Ammattikorkeakoulututkintojen laajuus on 210–270 opintopistettä. Opiskeluaika kestää kokopäiväopiskeluna yleensä 3,5–4,5 vuotta. Korkeakoulututkinnon suorittaneet voivat pyrkiä työelämässä hankitun kokemuksen jälkeen suorittamaan myös ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. (Ammattikorkeakouluopinnot 2011.) Ylemmät ammattikorkeakoulut mahdollistavat ammattitaidon syventämisen varsinaisen ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen (Opetushallitus 2010). Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen laajuus on 60–90 opintopistettä. Pääsyvaatimuksena on perustutkinnon tai muun soveltavan korkeakoulututkinnon lisäksi myös kolmen vuoden työkokemus alalta. Opiskeluaika kestää kokopäiväisesti opiskellen 1–1,5 vuotta. (Ammattikorkeakoulut 2010c.)

Ammattikorkeakouluopintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet alan asiantuntijatehtäviin, edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävät viestintä- ja kielitaidot sekä alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet. (Ammattikorkeakoulut 2010b.)

Ammattikorkeakouluja on kaikkiaan 27, joista opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla on yhteensä 25 ammattikorkeakoulua. Näistä 4 ovat kunnallisia ammattikorkeakouluja, 7 kuntayhtymän omistamia ammattikorkeakouluja ja 14 yksityisiä ammattikorkeakouluja. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan lisäksi Ahvenanmaalla toimii oma ammattikorkeakoulu ja Tampereella toimii sisäasiainministeriön alaisuudessa Poliisiammattikorkeakoulu. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011.) Alla olevassa taulukossa 4 on lueteltuna kaikki Suomen ammattikorkeakoulut nimeltään:

Taulukko 4. Suomen ammattikorkeakoulut (Opiskelupaikka 2008)

Suomen ammattikorkeakoulut	
Arcada	Metropolia ammattikorkeakoulu
Diakonia-ammattikorkeakoulu	Mikkelin ammattikorkeakoulu
Saimaan ammattikorkeakoulu	Oulun seudun ammattikorkeakoulu
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu	Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
Humanistinen ammattikorkeakoulu	Poliisiammattikorkeakoulu
Hämeen ammattikorkeakoulu	Rovaniemen ammattikorkeakoulu
Höghskolan på Åland	Satakunnan ammattikorkeakoulu
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Savonia-ammattikorkeakoulu
Kajaanin ammattikorkeakoulu	Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu	Tampereen ammattikorkeakoulu
Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu	Turun ammattikorkeakoulu
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu	Vaasan ammattikorkeakoulu
Lahden ammattikorkeakoulu	Yrkeshögskolan Novia
Laurea-ammattikorkeakoulu	

Ammattikorkeakouluissa koulutetaan asiantuntijoita kahdeksalle eri koulutusalueelle. Koulutusaloja ovat

- humanistinen ja kasvatusala
- kulttuuriala
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- luonnontieteiden ala
- tekniikan ja liikenteen ala
- luonnonvara- ja ympäristöala
- sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- matkailu-, ravitsemis- ja talousala.

Kullekin koulutusalueelle on valittavana useita koulutusohjelmia. Lisäksi koulutusohjelmissa voi olla useampia suuntautumisvaihtoehtoja. (Opetushallitus 2010.)

4.2 Ammattikorkeakoulujen muutostarpeet

Ammattikorkeakoulututkintoja suoritetaan vuosittain noin 17 000 ja ammattikorkeakouluissa opiskelee noin 130 000 opiskelijaa. Korkeakoulutuksen tarjonta on kasvanut viime vuosiin saakka. Tällä hetkellä korkeakouluissa on tarjolla aloitus-

paikkoja lähes jopa kaksi kertaa siihen määrään verrattuna, joka kyseisestä ikäluokasta suorittaa ylioppilastutkinnon. Ikäluokkien jatkuva pienentyminen tulee aiheuttamaan tulevaisuudessa tutkintojen ja aloituspaikkojen vähentymisen. Tämä on yksi keskeinen syy meneillään oleville ammattikorkeakoulujen rakenteellisille muutoksille. (Ylä-Anttila 2011, 18.)

Ammattikorkeakoulujärjestelmän luominen yliopistojen rinnalle ja kuntien ylläpitämän opistotasaisen järjestelmän perustalle synnytti jo varhaisessa vaiheessa monia alue- ja koulutuspoliittisia sekä rahoitukseen liittyviä jännitteitä. Syntyneitä jännitteitä on pyritty purkamaan rakentamalla korkeakoulujärjestelmää selkeästi niin sanotun duaalimallin pohjalle. Duaalimallissa ammattikorkeakoulut tuottavat korkeakoulutasoisia ammattitutkintoja ja antavat työelämälähtöistä koulutusta, kun taas tiedekorkeakoulut tuottavat maisteritason ja ylempiä korkeakoulututkintoja. (Ylä-Anttila 2011, 18.)

Ammattikorkeakoulujärjestelmä on muuttumassa sekä osana koko korkeakoulusektorin uudistumista että järjestelmän sisäisten uudistumistarpeiden vuoksi. Korkeakoulusektoria on alettu tarkastella nykyään yhä enemmän yhtenä kokonaisuutena ja kansainvälisestä näkökulmasta. Sen vuoksi on tarpeen tarkentaa sekä mahdollisia yhteistyörakenteita että työnjakoa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä. (Ylä-Anttila 2011, 20.)

Ammattikorkeakoulujen rahoitus perustuu yleiseen valtionosuusjärjestelmään ja tällä hetkellä ammattikorkeakoulujen rahoituksesta 42 prosenttia tulee kunnilta ja 58 prosenttia valtiolta. Valtion kunnilta perimien ammattikorkeakoulutuksen maksut ovat nousseet 2000- luvun kuluessa ja maksujen suurus on tällä hetkellä noin runsas puoli miljardia euroa. Rahoitus määräytyy pääosin kustannusvetoisesti. Perusrahoituksesta 70 prosenttia perustuu opiskelijamääriin ja 30 prosenttia suoritettujen tutkintojen määriin. Toiminnan tuloksellisuuteen pohjautuva rahoitus on hyvin pieni, eikä sillä voida sanoa juuri olevan vaikutusta ammattikorkeakoulujen toimintaan. (Ylä-Anttila 2011, 21.)

Ammattikorkeakoulut ovat vielä joko kuntien tai kuntayhtymien, tai näiden omistajien osakeyhtiöiden ylläpitämiä. Osakeyhtiömallin yleistäminen viime vuosina

on selvästi yksinkertaistanut päätöksentekoa ja vähentänyt suoraa kuntaohjausta. Silti varsinkin kuntien ja kuntayhtymien ylläpitämissä ammattikorkeakouluissa päätöksenteko on ollut hankalaa ja on kietoutunut osaksi kunnallispolitiikkaa. (Ylä-Anttila 2011, 21.)

Ammattikorkeakouluverkosto on viime vuosien aikana tiivistynyt yhdistymisten sekä koulutusohjelmien ja toimipisteiden lakkautusten kautta. Ammattikorkeakouluverkosto on kuitenkin edelleen hyvin hajanainen ja sirpaloitunut, koulutustarjontaa on runsaasti liikaa sekä koulutuksen kysynnän että työmarkkinoiden tarpeen näkökulmasta. Ongelmiksi ovat myös muodostuneet opintojen pitkittyminen tavoiteaikoihin nähden sekä korkeat ja kasvavat keskeyttämisasteet. Kokonaisuutena katsottuna ammattikorkeakoulujärjestelmässä on tehottomuutta, mutta eroti ammattikorkeakoulujen kesken ovat suuria. Keskeisimpänä heikon kustannustehokkuuden syynä voidaan pitää kustannuspohjaista rahoitusjärjestelmää, joka heikosti kannustaa tehokkuuden lisäämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010.)

Hallitus suunnittelee mittavia leikkauksia ammattikorkeakouluihin. Samalla on tarkoitus karsia aloituspaikkoja jopa 2 200, mikä johtaa usean ammattikorkeakoulun opettajan töiden loppumiseen. Tarkoituksena on myös karsia lisää ammattikorkeakoulujen yksiköitä ja koota niitä laajemmiksi kokonaisuuksiksi. (Yleisradio Oy 2011.) Opetusministeriön kaavailujen mukaan leikkaukset tullaan kohdistamaan varsinkin kulttuuri-, tekniikka- ja matkailualoille. Kaikkein suurimmat leikkaukset tullaan kohdistamaan kulttuurialalle. Maantieteellisesti katsottuna leikkaukset tulevat todennäköisesti rokottamaan erityisesti Pohjois- ja Itä-Suomen ammattikorkeakouluja. (MTV3 2011a.)

Ammattikorkeakoulujen rahoitusta on tarkoitus leikata 126 miljoonalla eurolla lähivuosina. Uudistuksen myötä kaikki ammattikorkeakoulut muuttuvat osakeyhtiöiksi, joiden perusrahoitus tulee valtiolta tulostavastuuperiaatteen mukaan. Samalla työllistyminen tulee olemaan ammattikorkeakouluille tärkeä rahoituksen kriteeri. Tulevassa mallissa tutkinnon ja työllisyyden merkitys tulee korostumaan. Uuden rahoitusjärjestelmän pitäisi astua voimaan vuoden 2015 alussa. (MTV3 2011b.)

4.3 Lahden ammattikorkeakoulu

Lahden ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa vuonna 1992 ja se vakinaistettiin 1.8.1996. Lahden ammattikorkeakoulu kuuluu itsenäisenä tulosalueena Päijät-Hämeen koulutuskonserniin. (Opetushallitus 2003, 183.) Lahden ammattikorkeakoululla on seitsemän toimipistettä Lahdessa. Toimipisteistä valtaosa sijaitsee varsinaisella kampusalueella eli Paasikivenkadun, Svinhufvudinkadun ja Ståhlberginkadun muodostamassa kolmiossa. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011e.) Lahden ammattikorkeakoulussa opiskelee vuosittain noin 5 100 tutkinto-opiskelijaa sekä yli tuhat henkilöä avoimessa ammattikorkeakoulussa ja täydennyskoulutuksessa. (Ammattikorkeakoulu 2011f.)

Lahden ammattikorkeakoulussa voi suorittaa ammattikorkeakoulututkinnon opiskelemalla päätoimisesti nuorten tutkinnoissa tai työn ohessa aikuisten tutkinnoissa. Muita koulutusvaihtoehtoja ovat lisäksi ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus, ammatilliset erikoistumisopinnot, avoin ammattikorkeakoulu sekä täydennyskoulutus. (Studentum 2011.) Lahden ammattikorkeakoulussa voi opiskella matkailualan, kuvataidealan, muotoilun- ja viestinnäalan, musiikinalan, liiketalouden, tekniikan alan sekä sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon 23 koulutusohjelmassa. Koulutusohjelmista kolme on kokonaan englanninkielisiä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011f.)

Lahden ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä kulttuuri- ja työelämän sekä muiden korkeakoulujen kanssa (Opetushallitus 2003, 183). FUAS eli Federation of Universities of Applied Sciences on Lahden ammattikorkeakoulun, Hämeen ammattikorkeakoulun ja Laurea-ammattikorkeakoulun muodostama strateginen liitto, jonka tarkoituksena on tarjota opiskelijoille laajemmat opiskelumahdollisuudet (FUAS 2011). Lahden ammattikorkeakoulu on myös ulkomailla tunnustettu ja kansainvälisesti kilpailukykyinen oppilaitos tarjoten opiskelijoille riittävät valmiudet kansainvälistyvään ja monikulttuuriseen työelämään (Studentum 2011).

4.3.1 Liiketalouden opintojen koostumus

Liiketalouden koulutusohjelma antaa valmiudet toimia asiantuntijatehtävissä tai itsenäisesti yrittäjänä (Opetushallitus 2003, 43). Koulutusohjelman tarkoituksena on kehittää liiketoimintaosaamista ja kielitaitoa, kykyä hallita kokonaisuuksia sekä kansainvälisyysosaamista. Koulutusohjelmassa kannustetaan vaihtoehtoihin opintopolkuihin tarjoamalla monialaista osaamista sekä oman alan asiantuntijuuden karttumista. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011g.)

Liiketalouden koulutusohjelman laajuus on 210 opintopistettä, kesto noin 3,5 vuotta ja tuleva nimike tradenomi. Opinnot ovat käytännönläheisiä ja niitä toteutetaan monipuolisesti yrityselämän kanssa. Osan opinnoista voi suorittaa myös ulkomailla. Laajoja ammattialan asiakokonaisuuksia opitaan tiiviissä yhteydessä käytännön työelämään. Käytännönläheisyyttä oppimiseen tuovat myös erilaiset ongelmanratkaisu-, case- ja projektioppimismenetelmät. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011g.) Alla oleva kuvio 3 selventää opintojen muodostumista.

SYVENTÄVÄT OPINNOT	YLEMPI AMK-TUTKINTO (60 - 90 op)	ERIKOISTUMISOPINNOT (30 - 60 op)
AMMATTI- KORKEA- KOULU- TUTKINTO 210 - 270 opinto- pistettä 3,5 - 4,5 vuotta	OPINNÄYTETYÖ (15 op)	
	HARJOITTELU (30 - 75 op)	
	AMMATTIOPINNOT	VAPAASTI VALITTAVAT OPINNOT (väh. 15 op)
	PERUSOPINNOT Yhteiset opinnot (14 op) Koulutusohjelman perusopinnot	

Kuvio 3. Opintojen rakenne (Lahden ammattikorkeakoulu 2011i)

Lahden ammattikorkeakoulun perusopinnot jakaantuvat yhteisiin opintoihin ja koulutusohjelmakohtaisiin perusopintoihin. Yhteisten opintojen laajuus on 14 opintopistettä ja liiketalouden yhteisten perusopintojen laajuus on 56 opintopistettä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011h.) Ensimmäisenä vuotena opiskelija hankkii perusopinnoissa tarvittavat liiketoimintaosaamisen valmiudet. Ensimmäisen vuoden lopussa opiskelija valitsee itselleen suuntautumisvaihtoehdon. Suuntautumisaloja on taloushallinto, markkinointi, johtajuus ja viestintä sekä vuonna 2010 viimeisen kerran alkanut yrittäjyysopinnot. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011g.)

Toisen ja kolmannen opiskeluvuoden aikana opiskelija perehtyy valitsemansa suuntautumisalan erityisosaamiseen myös kansainvälisesti, oppii soveltamaan oppimaansa ja hankkii työelämässä tarvittavat tutkimus- ja kehittämisvalmiudet. Opiskelija valitsee ammattiopintonsa oman suuntautumisalansa ammattiopintojen tarjonnasta. Vaihtoehtoiset ammattiopintojen ja pakollisten ammattiopintojen määrä vaihtelee hieman suuntautumisalojen välillä, mutta jokaisessa suuntautumisessa niiden yhteismäärä on kuitenkin 80 opintopistettä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011g.)

Ammattiopinnot jakautuvat suuntautumisvaihtoehdoittain seuraavasti:

- Taloushallinto
 - Vaihtoehtoiset ammattiopinnot 22 op
 - Pakolliset ammattiopinnot 58 op
- Markkinointi
 - Vaihtoehtoiset ammattiopinnot 25 op
 - Pakolliset ammattiopinnot 55 op
- Johtaminen ja viestintä
 - Vaihtoehtoiset ammattiopinnot 27 op
 - Pakolliset ammattiopinnot 53 op

Vapaasti valittavien opintojen laajuus on 15 opintopistettä. Opinto-ohjelmaan voidaan hyväksyä opintoja omasta koulutusohjelmasta, muista Lahden ammattikorkeakoulun koulutusohjelmista, muista ammattikorkeakouluista, yliopistoista tai opinnoista ulkomailla. Opintojen tulee kuitenkin olla korkeakoulutasoisia. Va-

paasti valittavia tai muiden alojen tarjoamia opintoja voidaan suorittaa myös verkkokursseina. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011g.)

Liiketalouden koulutusohjelmaan sisältyy myös työharjoittelu, opinnäytetyö ja opintojen lopussa suoritettava kypsyysnäyte. Työharjoittelussa opiskelija soveltaa ja syventää ammatillista osaamistaan. Työharjoittelun laajuus on 30 opintopistettä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011h.) Opinnäytetyö on 15 opintopisteen laajuisena suoritettava työ, jossa opiskelija harjaantuu itsenäiseen tietojen ja taitojen hankintaan (Reppu 2011). Opintojen lopussa tulee suorittaa kypsyysnäyte, jossa opiskelija osoittaa perehtyneisyytensä alaan ja suomenkielen taitoa (Lahden ammattikorkeakoulu 2011h).

4.3.2 Tulevat muutokset

Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opetussuunnitelma on kokemassa muutoksen, jonka myötä nykyiset suuntautumisvaihtoehdot poistuvat (Kinnunen 2011). Uuden opetussuunnitelman oli alun perin tarkoitus koskea syksyllä 2012 aloittavia opiskelijoita, mutta aikataulullisten ongelmien vuoksi muutos siirrettiin koskemaan syksyllä 2013 aloittavia opiskelijoita. Muutos tulee käytännössä näkymään vasta vuoden 2014 syksyllä, kun syksyllä 2013 aloittaneet aloittavat ammattiopintojaan. (Pasanen 2012.) Perusopinnot tulevat pysymään lähes tämän hetkisen opetussuunnitelman mukaisina (Kinnunen 2011).

Liiketalouden koulutusohjelmassa tavoitteena on yhteinen tarjotin, josta opiskelijat voivat yksilöllisesti valita omia opintojaan, opintokokonaisuuksia sekä moduuleja. Samalla pakollisten opintojen määrä vähenee. Opiskelijalla on pakollisina opintoina 70 opintopisteen verran perusopintoja, jotka takaavat tradenomin vanhan perusosaamisen. Perusopintojen jälkeen opiskelija voi valita itselleen sopivinta polkua opintojaksotarjottimelta. Tämän vuoksi opiskelijan ohjauksen ja henkilökohtaisen opetussuunnitelman, HOPS:n, rooli tulee korostumaan enemmän. (Kinnunen 2011.)

Yhtenä syynä muutokseen voidaan pitää sitä, että Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden tradenomiopiskelijat eivät valmistu mihinkään tiettyyn ammattiin, jolloin tradenomeilla on mahdollisuus sijoittua hyvin monenlaisiin ammatteihin. Tämän vuoksi opiskelijoille annetaan itsenäisempi mahdollisuus valita opintojaan. Toisena syynä voidaan pitää ammattikorkeakoulujen rahoituksen leikkaamista, jonka seurauksena opetusta pitää toteuttaa suuremmissa ryhmissä taloudellisen kannattavuuden vuoksi. Säästäminen ja tavoite suurempiin ryhmiin aiheuttavat sen, ettei pieniä ryhmiä enää jatkossa voida toteuttaa. Joitain opintojaksoja saattaa joutua lopettamaan tai niiden tarjontaa voidaan joutua karsimaan. (Kinnunen 2011.)

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

5.1 Teemahaastattelut

Tutkimus suoritettiin kahdessa osassa teemahaastatteluina. Ensimmäinen osa teemahaastatteluja koski Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja toinen osa Lahdessa toimivia yrityksiä, jotka työllistävät tradenomeja. Molempien osien teemahaastattelut olivat yksilöhaastatteluja, koska haluttiin varmistaa rauhallinen haastattelutilanne, jossa haastateltavat pystyivät kertomaan vapaasti omia näkemyksiään aiheesta ilman ulkopuolista painetta ja häiriötä.

Haastattelut tehtiin 30.1. – 22.2.2012 välisenä aikana. Haastateltavat valittiin osittain sattumanvaraisesti ja osittain käyttäen hyödyksi aikaisempia suhteita. Opiskelijoista osaa pyydettiin haastateltaviksi sähköpostitse ja osaa käyttäen hyödyksi facebook-sivustoa. Facebook-sivuston kautta sovittiin sopiva aika varsinaiselle haastattelulle. Osa opiskelijoiden haastatteluista tehtiin kasvotusten ja osa sähköpostin välityksellä. Yrityksiä pyydettiin haastateltaviksi sähköpostin välityksellä ja haastatteluista neljä tehtiin kasvotusten ja yksi sähköpostin välityksellä.

Kaikissa haastatteluissa edettiin ennalta tehdyn teemahaastattelurungon mukaisesti. Teemahaastattelurungot koostuivat joukosta pääkysymyksiä, joilla oli omia apukysymyksiä. Opiskelijoiden teemahaastattelurungon ensimmäisenä teemana olivat tradenomiopiskelijoiden odotukset oman työllistymisensä kannalta. Toisena teemana olivat tradenomiopiskelijoiden näkemykset koulutuksensa hyödyllisyydestä.

Opiskelijoiden teemahaastattelurunko sisälsi kysymyksiä liittyen työllistymisen odotuksiin ja koulutuksen sisältöön, koska tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä. Koska tarkoituksena oli myös ottaa huomioon Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tuleva muutos, teemahaastattelurunko sisälsi kysymyksiä myös liittyen tulevaan muutokseen. Alla oleva taulukko 5 kuvaa opiskelijoiden teemahaastattelurunkoa.

Taulukko 5. Opiskelijoiden teemahaastattelurunko

Opiskelijoiden teemahaastattelurunko				
Teema 1				
1. Millaisia odotuksia sinulla on tulevasta työllistymisestä?				
<ul style="list-style-type: none"> • Uskotko työllistyväsi heti valmistumisen jälkeen? • Onko sinulla jo nyt tiedossa työpaikka, jos on niin mikä? • Mitkä ovat mielestäsi koulutustasi vastaavia työtehtäviä? (oman suuntautumisen työtehtäviä/yleisesti tradenomien työtehtäviä) • Millaisissa työtehtävissä näet itsesi valmistumisesi jälkeen? • Minkä tason tehtäviin uskot sijoittuvasi heti valmistumisen jälkeen/myöhemmässä työelämässä? <ul style="list-style-type: none"> a. Johto b. Keskijohto c. Asiantuntija d. Ruohonjuuritaso • Uskotko taloudellisen tilanteen vaikuttavan työllistymiseesi? Miten? 				
2. Mitä ajatuksia sinussa herättää tradenomien työllistyminen koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin?				
<ul style="list-style-type: none"> • Uskotko monen Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijan sijoittuvan koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin? Miksi? • Uskotko itse saavasi töitä omalta alaltasi heti valmistumisen jälkeen? Miksi? 				
3. Onko sinulla jo tiedossa työharjoittelupaikka? Mikä?				
<ul style="list-style-type: none"> • Uskotko saavasi työharjoittelun kautta työpaikan? 				
4. Mikä on mielestäsi realistinen alkupalkka vastavalmistuneelle tradenomille? Summa?				
<ul style="list-style-type: none"> • Minkä suuruisia palkkaa itse toivoisit saavasi valmistumisesi jälkeen? 				
5. Mitä mieltä olet vastavalmistuneiden tradenomien palkkasuosituksista, joka on 2200–2700 €/kk?				
6. Mitä mieltä olet tradenomien vuoden 2010 keskipalkasta, 3120 euroa?				
7. Mitä haluaisit vielä sanoa aiheesta?				
a. Ruusuja b. Risuja				
Teema 2				
1. Onko tradenomikoulutus mielestäsi hyödyllinen? Miksi on, miksi ei?				
<ul style="list-style-type: none"> • Onko kurssitarjonta riittävän laaja? <ul style="list-style-type: none"> o Onko tarpeeksi tarjolla kielipintoja? o Onko tarpeeksi oman alan ammattiopintoja? • Uskotko koulutuksen tarjoavan riittävästi tietoja ja taitoja työelämää varten? 				
2. Mitä mieltä olet verkko-opinnoista, joita voi valita oman koulun lisäksi myös muista ammattikorkeakouluista?				
<ul style="list-style-type: none"> • Oletko itse käynyt verkko-opintoja? Miksi/miksi ei? • Uskotko verkko-opintojen suosion lisääntyvän? 				
3. Mitä haluaisit lisää koulutukselta? Onko koulutuksessa jotain, mitä haluaisit muuttaa?				
4. Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma muuttuu vuoden 2012 syksyllä aloittaville opiskelijoille. Yhteiset opinnot tulevat pysymään samoina, mutta varsinaiset suuntautumisvaihtoehdot tulevat poistumaan. Opiskelijoiden vastuu korostuu, sillä opiskelijoiden täytyy itse valita tulevat ammattiopintonsa ja pyrkiä tiettyyn osaamiseen (esim. kirjanpitäjäksi tähtäävän tulisi valita taloushallinnon opintoja). Tulevan muutoksen myötä HOPSin merkitys korostuu ja opiskelijat saavat enemmän ohjausta opintojensa suunnitteluun. Muutoksen myötä ryhmäkooltaan pieniä kursseja ei tulla enää järjestämään.				
<ul style="list-style-type: none"> • Oletko kuullut tästä tulevasta muutoksesta? • Mitä ajatuksia tämä muutos sinussa herättää? Myönteisiä/kielteisiä ajatuksia? • Mitä ajattelet mahdollisuudesta, että osa ammattiopintojen syventävistä kursseista poistuisi liian pienten ryhmäkokojen vuoksi muutoksen myötä? • Mitä ajattelet mahdollisuudesta, että kielten valikoima supistuisi liian pienten ryhmäkokojen tai tiettyjä kieliä tarjottaisiin harvemmin kuin nykyään? 				
5. Mitä haluaisit vielä sanoa aiheesta?				
a. Ruusuja b. Risuja				

Lisäksi opiskelijoiden teemahaastattelurunko sisälsi kysymyksiä haastateltavan perustiedoista, kuten iästä, sukupuolesta, vuosikurssista, suuntautumisvaihtoehdosta, aiemmasta koulutuksesta sekä työkokemuksesta. Opiskelijoiden haastattelut kestivät keskimäärin noin kaksikymmentä minuuttia.

Tutkimusta varten haastateltiin kahtakymmentäyhtä (21) Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijaa eri vuosikursseilta ja suuntautumisvaihtoehdoilta. Haastatelluista opiskelijoista yksitoista oli naisia ja kymmenen miehiä. Haastateltujen opiskelijoiden keski-ikä oli 22,5 vuotta.

Haastatelluista viisi oli ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoita, viisi toisen vuoden opiskelijoita, kymmenen kolmannen vuoden opiskelijoita sekä yksi neljännen vuoden opiskelija. Haastatelluista viisi ei ollut vielä suuntautunut, seitsemän oli markkinoinnin opiskelijoita, kolme taloushallinnon opiskelijoita ja kuusi johtamisen ja viestinnän opiskelijoita. Haastatelluista seitsemäntoista oli suorittanut ylioppilastutkinnon ja vain yksi ammatillisen perustutkinnon. Kaksi haastatelluista oli käynyt sekä ammatillisen perustutkinnon että ylioppilastutkinnon ja yksi oli suorittanut toisen alan ammattikorkeakoulututkinnon. Kaikilla haastateltavilla oli takanaan työkokemusta.

Työnantajien teemahaastattelurungon teemoina olivat työnantajien näkemykset tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta. Koska tarkoituksena oli selvittää työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta, työnantajien teemahaastattelurunko sisälsi kysymyksiä liittyen tradenomeihin ja tradenomikoulutukseen. Tarkoituksena oli myös ottaa huomioon Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tuleva muutos, joten teemahaastattelurunko sisälsi myös kysymyksiä liittyen tulevaan muutokseen. Alla oleva taulukko 6 esittää työnantajien teemahaastattelurungon pää- ja apukysymyksiä.

Taulukko 6. Työnantajien teemahaastattelurunko

Työnantajien teemahaastattelurunko							
Teema 1							
1. Mitä ajattelet tradenomeista?							
<ul style="list-style-type: none"> Mitä odotat tradenomeilta työntekijänä? Millaisina työntekijöinä pidät tradenomeja? Mitä toivoisit lisää tradenomeilta? 							
2. Millaisiin ja minkä tasoihin työtehtäviin palkkaisit tradenomin?							
3. Mitä pitäisi sopivana alkupalkkana vastavalmistuneelle tradenomille?							
4. Mitä mieltä olet tradenomiliiton palkkasuosituksesta vastavalmistuneen tradenomille, joka on 2200–2700 €/kk?							
5. Millaisia odotuksia mielestäsi tradenomeilla on työelämää ajatellen?							
<ul style="list-style-type: none"> Liittyen työtehtäviin? Liittyen työtehtävien tasoon? Liittyen palkkaukseen? 							
Teema 2							
1. Mitä ajattelet tradenomikoulutuksesta?							
<ul style="list-style-type: none"> Arvostatko tradenomikoulutusta/ sen antamia tietoja ja taitoja? Miksi/miksi ei? Onko tradenomikoulutus mielestäsi tarpeeksi työelämälähtöinen? Miksi/miksi ei? Onko tradenomikoulutus mielestäsi hyödyllinen? Mitä kaipaisit lisää tradenomikoulutukselta? 							
2. Koetko Lahden ammattikorkeakoulun varsinaiset suuntautumisvaihtoehdot, joissa tradenomi valitsee tietyn suuntautumisvaihtoehdon ja käy kaikki siihen liittyvät pakolliset ammattiopinnot, hyödyllisiksi? Miksi/miksi ei?							
3. Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma muuttuu vuoden 2012 syksyllä aloittaville opiskelijoille. Yhteiset opinnot tulevat pysymään samoina, mutta varsinaiset suuntautumisvaihtoehdot tulevat poistumaan. Opiskelijoiden vastuu korostuu, sillä opiskelijoiden täytyy itse valita tulevat ammattiopinnot ja pyrkiä tiettyyn osaamiseen (esim. kirjanpitäjäksi tähtäävän tulisi valita taloushallinnon opintoja).							
<ul style="list-style-type: none"> Mitä ajatuksia muutos herättää? Myönteisiä/kielteisiä? Pidätkö samanarvoisina tradenomeja, jotka ovat käyneet tietyt suuntautumisen pakolliset ammattiopinnot ja tradenomeja, jotka ovat itse vapaasti valinneet ammattiopinnot? Miksi/miksi ei? 							
4. Mitä muuta haluaisit kertoa?							

Haastatteluun osallistui viisi (5) tradenomeja Lahdessa työllistävää yritystä. Kasvotusten tehdyt haastattelut kestivät noin puoli tuntia ja ne tehtiin yritysten omissa tiloissa. Haastattelut suoritettiin anonymisti, joten yrityksiin viitataan tässä opinäytetyössä nimillä yritys A, yritys B, yritys C, yritys D ja yritys E. Haastatteluun osallistui yrityksiä eri toimialoilta sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. Yritykset olivat myös liikevaihdoiltaan ja henkilöstömäärältään erisuuruisia.

5.2 Tutkimustulokset

5.2.1 Opiskelijoiden vastausten käsitteleminen ja analysointi

5.2.1.1 Työllistymisen odotukset

Ensimmäisen teeman työllistymisen odotuksiin liittyvään kysymykseen puolet tradenomiopiskelijoista vastasi uskovansa työllistyvän suhteellisen helposti, mutta osalla ei ollut suuria odotuksia työllistymisestään.

Uskon työllistyväni suhteellisen helposti. Minulla ei ole koskaan ollut ongelmaa löytää esimerkiksi kesätyöpaikkaa. (Opiskelija C)

Ei oo suuria odotuksia. Toivon oman alan töitä tai oman koulutuksen taseisia töitä. En haluaisi jatkaa myyjän töitä, vaan jotain korkeampi taseisia tehtäviä. (Opiskelija E)

Suurin osa vastaajista uskoi työllistyvänsä heti valmistumisen jälkeen.

Kyllä uskon työllistyväni. (Opiskelija I)

Uskon, toivottavasti oman alan tehtäviin. (Opiskelija Q)

Suurimmalla osalla opiskelijoista ei ollut vielä tiedossa työpaikkaa. Puolet työpai-
kan omaavista vastaajista kuitenkin totesi, ettei kyseessä ole oman alan työpaikka.

Ei ole. (Opiskelija B)

Ei ole vielä tiedossa. (Opiskelija K)

Ei tältä alalta. Nyt työskentelen Santa Fé:ssa. (Opiskelija Q)

Suurin osa liikelalouden tradenomiopiskelijoista oli sitä mieltä, että tradenomien yleisiä työtehtäviä voivat olla kaupanalan työtehtävät kokonaisuudessaan sekä lähes mitkä tahansa muut työtehtävät.

Kaupanalan. Liikelalouden koulutusohjelman pohjalta voi kuitenkin päätyä minkälaisiin työtehtäviin tahansa. (Opiskelija A)

Yleisesti kassasta päälliköksi, kaikki mitä on kaupallisella alalla. (Opiskelija H)

Yleisesti tradenomit voivat olla aika lailla missä tahansa työtehtävissä kaupankassasta alkaen. (Opiskelija J)

Oman suuntautumisen työtehtäviä kysyttäessä suurin osa markkinoinnin suuntautumisen opiskelijoista nimesi yleisemmiksi oman suuntautumisen työtehtäviksi markkinointiassistentin työtehtävät sekä työn tuoman kokemuksen myötä myös esimerkiksi myyntipäällikön työtehtävät.

Alkuvaiheessa varmaankin markkinointiassistentti, mutta kokemuksen karttuessa esimerkiksi tuotepäällikkö ja myyntipäällikkö. (Opiskelija B)

Oman suuntautumisen: Markkinointiassistentin työtehtävät. Se on niin laaja kenttä ja käsittää niin paljon asioita, niin se kannattaa kiteyttää siihen. (Opiskelija O)

Markkinoinnin opiskelijoista lähes kaikki uskoivat sijoittuvansa markkinoinnin työtehtäviin heti valmistumisensa jälkeen.

Markkinointitiimissä markkinointiassistentin tehtävissä. Siitä kokemuksen karttuessa ylemmäs. (Opiskelija I)

Johtamisen ja viestinnän opiskelijoista suurin osa koki, että ainakin henkilöstöhallinnon tehtävät sekä viestintään liittyvät työtehtävät olivat oman suuntautumisensa työtehtäviä. Myös rekrytointitehtävät ja esimiestehtävät nousivat kysymyksen myötä esille.

Oman suuntautumisen tehtäviä ovat henkilöstöhallintoon liittyvät tehtävät, rekrytointitehtävät, avustavat tehtävät ja viestintään liittyvät tehtävät. (Opiskelija M)

Minusta tällä tutkinnolla voi tehdä avustavia henkilöstöhallinnon ja viestinnän tehtäviä. En tällä tutkinnolla edes pyrkisi ylempiin tehtäviin. (Opiskelija R)

Johtamisen ja viestinnän opiskelijoista suurin osa uskoi sijoittuvansa oman suuntautumisen työtehtäviin heti valmistumisensa jälkeen.

Todennäköisesti jonkinlaisissa henkilöstöpuolen tehtävissä. (Opiskelija G)

Näen itseni viestintäkonsulttina, joka vastaa yrityksen viestinnästä monipuolisesti. (Opiskelija P)

Kaikki taloushallinnon opiskelijat nimesivät kirjanpito tehtävät oman suuntautumisensa työtehtäviin. Vastauksissa nousivat esille myös palkanlaskentaan sekä tilinpäätökseen liittyvät työtehtävät.

Oman suuntautumisen ovat kirjanpitäjä, osto- ja myyntireskontra, palkanlaskenta, controller (Opiskelija J)

Taloushallinnon työtehtäviä: kirjanpito ja tilinpäätös, rahoitus-/sijoitustoiminta. (Opiskelija K)

Heti valmistumisen jälkeen lähes kaikki taloushallinnon opiskelijat uskoivat sijoittuvansa oman alansa työtehtäviin. Työtehtävien tasoa ei kuitenkaan pidetty kovin korkeana.

Heti valmistumisen jälkeen luultavasti samoissa tehtävissä kuin merkonomit, ehkäpä palkanlaskennassa. Toivoisin kuitenkin eteneväni urallani ja pääseväni vuosien työkokemuksen jälkeen johtotehtäviin. (Opiskelija C)

Ensimmäisen vuoden opiskelijat, jotka eivät olleet vielä suuntautuneet, uskoivat sijoittuvansa erilaisiin työtehtäviin. Suurin osa uskoi työtehtävien liittyvän markkinoinnin työtehtäviin. Osa uskoi sijoittuvansa tilitoimiston työtehtäviin, osa taas uskoi oman yrityksen työllistävän ja yksi ei osannut vielä sanoa tulevia työtehtäviään.

Markkinoijana. (Opiskelija A)

Jotain markkinointiin liittyvää, markkinointiassistentti, jos olisi pakko jokin sanoa. (Opiskelija Q)

Keskisuudessa tilitoimistossa työskentelemässä. (Opiskelija K)

Omassa yrityksessä toimimassa tai oman alan työssä joissain yrityksessä ulkomailla. (Opiskelija L)

En ole vielä varma suuntautumisestani, niin en osaa sanoa. (Opiskelija U)

Työtehtävien tasosta kysyttäessä suurin osa uskoi sijoittuvansa heti valmistumisen jälkeen ruohonjuuritason työtehtäviin. Myöhemmässä työelämässä vähän alle puolet vastaajista uskoi sijoittuvansa asiantuntijatason työtehtäviin ja osa keskijohtoon sekä johdon työtehtäviin.

Ruohonjuuritaso. En usko olevani asiantuntija, heti kun valmistun. Muutaman vuoden päästä ehkä, kun työkokemus karttuu. (Opiskelija E)

Asiantuntija, myöhemmin. Ruohonjuuritaso, heti. (Opiskelija J)

Johto ja keskijohto myöhemmin. Ruohonjuuritaso heti. (Opiskelija O)

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että taloudellinen tilanne tulee vaikuttamaan heidän työllistymiseensä. Vastaajien mukaan heikko taloudellinen tilanne vähentää tarjolla olevia työpaikkoja ja samalla tiukentaa kilpailua vapaista työpaikoista.

Uskon että tilanne vaikeuttaa työpaikkojen löytymistä ja saantia. (Opiskelija L)

Heikko taloudellinen tilanne varmasti osaltaan vaikuttaa avoimena olevien paikkojen määrään ja sitä kautta myös omaan työllistymiseen. (Opiskelija P)

Joo, kyllä uskon. Varmasti enemmän kilpailijoita samasta työpaikasta, eikä ole niin paljon työpaikkoja tarjolla. (Opiskelija J)

Tradenomien työllistymistä koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin pidettiin harmillisena asiana. Osasyynä työllistymiseen koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin pidettiin sitä, että tradenomeja valmistuu erittäin paljon vuosittain. Myös omalla aktiivisuudella uskottiin olevan hieman vaikutusta asiaan.

En tykkää ajatuksesta. Tradenomiliitto on ilmaissut, että 25 % tradenomiopiskelijapaikoista pitäisi vähentää, koska nyt jo valmistuu liikaa tradenomeja, jotka eivät pääse oman alansa töihin ja se väärentää tradenomien julkikuvaa. (Opiskelija D)

Sitä ajattelee että miksi meitä koulutetaan näin paljon ja saako sitä itse tulevaisuudessa alan töitä. (Opiskelija U)

Kun kuulee uutisia, että tradenomien työttömyysluvut ovat korkeita, tulee miettineeksi, että aloituspaikkoja tulisi vähentää. Uskon kuitenkin, että omalla aktiivisuudella alan työpaikka on saavutettavissa. (Opiskelija N)

Suurin osa tradenomiopiskelijoista uskoi monen Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijan sijoittuvan koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin. Syynä tähän pidettiin tradenomien ylitarjontaa sekä osittain myös oman aktiivisuuden puutetta.

Kyllä uskon, että aika moni, tradenomiopiskelijoita on niin paljon, koulutustaan vastaamattomia työtehtäviä enemmän tarjolla. (Opiskelija H)

Lukemia en osaa sanoa, mutta varmasti jotkut eivät löydä aivan koulutustaan vastaavia tehtäviä – ainakaan ihan heti. Itse koen, että ammattitaidon lisäksi etenkin omalla innokkuudellaan on paljonkin vaikutusta työpaikan saamisessa. (Opiskelija B)

Suurin osa vastaajista kuitenkin uskoi tai ainakin toivoi itse työllistyvänsä oman alansa työtehtäviin heti valmistumisensa jälkeen. Perustelut vaihtelivat tuntemuksista niin verkostoitumiseen sekä harjoittelupaikan tärkeyteen.

Kyllä haluan uskoa siihen. Jos itsellä kiinnostusta riittää, haluan joutain uutta. (Opiskelija J)

Kyllä, suhteilla. Verkostoitumisen takia. (Opiskelija D)

Toivon ainakin, koska siksi opiskelen täällä. Luulen, että harjoittelupaikalla on suuri merkitys työllistymiselle. (Opiskelija U)

Kysyttäessä tradenomiopiskelijoilta onko heillä jo tiedossa työharjoittelupaikka, vähän yli puolet kertoi, ettei heillä vielä ole. Suurin osa koki, ettei työharjoittelu ollut heille vielä ajankohtainen. Vähän alle puolella vastaajista taas oli jo tiedossa työharjoittelupaikka tai he olivat jo suorittaneet sen.

Ei ajankohtainen vielä. (Opiskelija A)

Ei vielä, etsin tällä hetkellä. (Opiskelija R)

Työharjoittelu on suoritettu jo kesällä Päijät-Hämeen osuuspankissa. (Opiskelija M)

Suurin osa vastaajista uskoi saavansa työharjoittelupaikan kautta työpaikan tai ainakin työharjoittelun edesauttavien työnsaantia. Syinä tähän pidettiin harjoittelun sujumista hyvin sekä työharjoittelun ajankohtaa.

Uskon, että siihen on mahdollisuus, mutta paljon riippuu myös työharjoittelun sujumisesta ja yrityksen tilanteesta viiden kuukauden jälkeen. (Opiskelija E)

Joo, kyllä mä uskon, koska valmistuminen on sitten niin lähellä. (Opiskelija J)

Kun on uskon, että se auttaa minua saamaan töitä kyseessä olevasta yrityksestä tai muualta. (Opiskelija S)

Kysyttäessä realistista alkupalkkaa vastavalmistuneelle tradenomille, suurin osa vastaajista uskoi realistisen palkan sijoittuvan 2000 - 2500 euron välille kuukaudessa riippuen työtehtävistä sekä työkokemuksesta.

Noin 2500 euroa. (Opiskelija K)

2200 euroa korkeintaan, riippuu tehtävästä. (Opiskelija M)

Pari tonnia. (Opiskelija Q)

Tradenomiopiskelijat toivoivat itse kuitenkin saavansa palkkaa noin 2500 euroa kuukaudessa. Suurin osa vastaajista kuitenkin ilmoitti tyytyvänsä myös pienempään palkkaan.

2500 euroa toivoisin. (Opiskelija D)

2500 euroa. (Opiskelija E)

Siinä 2500 euron tietämällä ja siitä ylöspäin. Olen kuitenkin realisti. Voi joutua tyytymään vähempäänkin. (Opiskelija G)

Lähes kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että palkkasuositus 2200–2700 euroa kuukaudessa on hyvä. Osa kuitenkin koki, että palkkasuositus voisi olla hie-
man isompikin, kun taas osa koki, että palkkasuositus on suhteellisen korkea.

*Ihan passeli palkka. Siitä se nousee työvuosien/kokemuksen karttu-
essa. (Opiskelija I)*

*Voisihan se olla korkeampikin, mutta kyllä tuo on jo ihan hyvä.
(Opiskelija K)*

*Kuulostaa ihan hyvältä. 2700 euroa ei niin realistinen, mutta 2200
euroa on kun kattoo kaikkien suuntautumisien osalta. (Opiskelija J)*

Tradenomien keskipalkka vuodelta 2010, joka on 3120 euroa, koettiin suurimman
osan vastaajien mielestä tyydyttäväksi. Osa kuitenkin koki keskipalkan olevan
melko korkea, kun taas pieni osa oli sitä mieltä, että se voisi olla korkeampikin.

Olen siihen tyytyväinen. (Opiskelija B)

Aika korkea, mun mielestä aika hyvä. (Opiskelija J)

Riippuu työtehtävistä, ehkä vähän alhainen. (Opiskelija L)

Tutkimuksen kannalta olennaisin vastaus kysymykseen, mitä haluaisit vielä sanoa
aiheesta, liittyi tradenomitutkinnon asemaan työmarkkinoilla. Opiskelija C uskoi
tradenomien työllistyvän koulutustaan alhaisempiin tehtäviin, jonka vuoksi palk-
kataso on toivottua alhaisempi. Opiskelija C myös koki, että osa tradenomeista
työllistyy merkonomitason työtehtäviin ja pääsy korkeamman tason työtehtäviin
on hankalaa, koska samoja työtehtäviä voivat hakea myös korkeammin koulutetut
ekonomit.

*Uskon, että tradenomit työllistyvät alhaisempiin tehtäviin kuin hei-
dän koulutuksensa tähtää, ja siksi palkatkin ovat alhaisempia. Tra-
denomi on ”korvannut” merkonomin. Useat tradenomit työllistyvät
tehtäviin, joihin riittäisi merkonominkin tutkinto. Kilpaillessa eko-
nomeja vastaan korkeammista työpaikoista tradenomeilla taas on
huonot mahdollisuudet. (Opiskelija C)*

Muut vastaukset kysymykseen, mitä haluaisit vielä sanoa aiheesta, liittyivät muun
muassa palkkaukseen ja työllistymisen hankaluuteen.

5.2.1.2 Koulutuksen hyödyllisyys

Toisen teeman tradenomikoulutuksen hyödyllisyyteen liittyvään kysymykseen, suurin osa tradenomiopiskelijoista vastasi pitävänsä koulutustaan hyödyllisenä. Suurimpana syynä tähän vastaajat näkivät sen, että tutkinto antaa mahdollisuudet useisiin erilaisiin työtehtäviin.

Riippuu mitä tulevaisuudeltaan haluaa. Tradenomin tutkinto antaa mahdollisuuden työllistyä hyvin monenlaisiin tehtäviin, loppu on henkilöstä itsestään kiinni. Sanoisin siis, että on. (Opiskelija C)

Mielestäni se on hyödyllinen ja monipuolinen. (Opiskelija P)

Kysyttäessä haastateltavilta opintojaksotarjonnan laajuudesta, kieliopintojen tarjonnasta sekä oman alan ammattiopintojen tarjonnasta, selvästi suurin osa vastaajista vastasi kaikkia olevan riittävästi tarjolla.

On ok, kursseja saa valita eri suuntautumisilta ja eri koulutusaloilta kuten kansainvälinen kauppa yms, joten valinnanvaraa riittää. (Opiskelija T)

On. Kieliopintoja on todella runsaasti ja opiskelijoilla on mahdollisuus lähteä ulkomaille vaihtoon. (Opiskelija C)

Joo, varmaaki kyllä. (Opiskelija Q)

Yli puolet vastaajista uskoi koulutuksen tarjoavan riittävästi tietoja ja taitoja työelämää varten. Osa vastaajista painotti myös työkokemuksen tärkeyttä koulutuksen tarjoamien tietojen ja taitojen lisäksi. Pieni osa ei uskonut koulutuksen pystyvän tarjoamaan riittävästi tietoja ja taitoja työelämää varten. Vastauksiaan he perustelivat sillä, ettei koulutus heidän mielestään valmista tarpeeksi työelämää varten.

Kyllä uskon. (Opiskelija U)

Uskon sen antavan työelämää varten kattavasti tietoja sekä taitoja, mutta toki itse työnteko opettaa parhaiten. (Opiskelija T)

En, mä koen että tällä kakkostason yleissivistävällä koulutuksella ei ole tarpeeksi valmis työelämään verrattuna työelämäkokemuksen

tuomaa hyötysuhdetta. Ei ole tarpeeksi käytännön asiaa. (Opiskelija H)

Lähes kaikki vastaajat mielsivät verkko-opinnot positiiviseksi asiaksi, kun heiltä kysyttiin mielipidettä verkko-opintoihin, joita voi valita oman koulun lisäksi myös muista ammattikorkeakouluista. Osa kuitenkin piti verkko-opintoihin liittyvää informointia riittämättömänä.

Hyvä, että ammattikorkeakoulujen välillä on yhteistyötä. Verkko-opinnot ovat hyviä opintoja siinä missä muutkin. (Opiskelija C)

Mielestäni se on hyvä systeemi. (Opiskelija P)

Onhan se hyvä juttu, mutta saatavuus voisi olla parempi. Informoinnin pitäisi olla parempaa. (Opiskelija H)

Suurin osa vastaajista kertoi, etteivät he olleet käyneet verkko-opintoja. Vähän alle puolet verkko-opintoja käymättömistä vastaajista ilmaisi tulevaisuudessa olevan mahdollista, että he tulisivat osallistumaan verkko-opintoihin. Suurin osa heistä kuitenkin koki osallistumattomuuden syyksi tiedon puutteen verkko-opinnoista. Osallistuneista suurin osa oli käynyt verkko-opintoja saadakseen suoritettua kesäopintoja.

En ainakaan vielä, mutta voisin harkita niitä myöhemmin jos olisi jokin kiinnostava aihe. (Opiskelija U)

En ole käyttänyt, koska minulla ei toistaiseksi ole ollut aikaa niihin, mutta myös niistä ei infota tarpeeksi. (Opiskelija L)

Olen käyttänyt ainakin kesäopinnoissa, ku en saanut kesätöitä kevään aikana, niin tarvitsin opintopisteitä kesällä että saan opintotukea, jolloin verkko-opinnot oli helpoin tapa saada opintopisteitä ja mahdollisti myös osa-aikaisen työskentelyn kesällä. (Opiskelija E)

Tradenomiopiskelijoista suurin osa uskoi verkko-opintojen suosion lisääntyvän tulevaisuudessa. Suurimmaksi syyksi lisääntymiseen nimettiin verkko-opintojen tuoma joustavuus opintoihin.

Uskon ja se on hyvä jos verkko-opinnot on toteutettu hyvin. Niillä voi lisätä opiskelijan joustavuutta opiskeluun. (Opiskelija E)

Uskon, ei tarvitse olla paikalla välttämättä, joustavuutta, varsinkin jos käy koulun ohella töissä. (Opiskelija M)

Varsinkin työssäkäyvien osalta kyllä. (Opiskelija A)

Viimeisenä kysymyksenä aiheesta kysyttiin mitä opiskelijat haluaisivat lisää koulutukselta ja mitä opiskelijat haluaisivat muuttaa koulutuksessa. Vastauksissa nousi esille tarve käytännön, yritysysteistyön ja työharjoittelun lisäämiseen opinnoissa sekä tarpeettomien asioiden opetuksen vähentäminen.

Joissain aineissa saisi olla lisää käytäntöä. Mielestäni esimerkiksi kirjanpidon kursseilla on tuntunut olevan tärkeämpää, että opiskelijat oppivat merkitsemään kirjaukset oikein. Samalla kuitenkin jää hataraksi, mitä merkintöjen takana käytännössä on, jolloin opitun soveltaminen voi olla hankalaa. (Opiskelija N)

Työharjoittelua pari kuukautta lisää ja yritysten kanssa yhteistyötä enemmän. (Opiskelija M)

Vähemmän kursseja, jotka ovat vain yleissivistäviä, mutta joita ei oikeasti tule tarvitsemaan. Enemmän syventäviä kursseja, jotka valmentaisivat nimenomaan työelämän asiantuntija- tai johtotehtäviin. (Opiskelija C)

Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tulevaan muutokseen liittyvässä kysymyksessä tiedusteltiin opiskelijoilta ovatko he kuulleet vielä tulevasta muutoksesta. Vastauksista kävi ilmi, että puolet oli jo kuullut muutoksesta ja toinen puoli ei ollut vielä kuullut lainkaan tulevasta muutoksesta.

Olen kuullut. (Opiskelija L)

En ole kuullut tästä tulevasta muutoksesta. (Opiskelija O)

Muutos herätti opiskelijoissa sekä myönteisiä että kielteisiä ajatuksia. Suurimaksi osaksi muutos herätti molempia ajatuksia samaan aikaan. Kielteisenä muutoksessa pidettiin opiskelijoiden oman vastuun korostumista sekä tämän hetkistä epäluottamusta opintojen ohjausta kohtaan. Myönteisenä pidettiin sitä, että opiskelijoilla on jatkossa enemmän valinnan varaa liittyen opiskeluihin.

Hieman kielteisiä, koska hops ei toimi mielestäni hyvin. Mutta uskon, että kun järjestelmää parannetaan, niin muutos on hyvä. (Opiskelija L)

Varmaankin ihan hyvä muutos, antaa enemmän vapauksia, mutta ohjaus nousee tärkeämpään asemaan. (Opiskelija F)

Kielteistä se, että ryhmäkokojen oltava suuria. Kielteistä myös se, että opiskelijoiden vastuu korostuu, mutten usko, että opintosuunnittelijoita tulee lisää (eli apua voi olla vaikea saada, kun suunnittelee omia opintoja). Myönteistä se, että voi itse rakentaa haluamansa opintokokonaisuuden. (Opiskelija K)

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he eivät pitäneet mahdollisuudesta, että osa ammattiopintojen syventävistä kursseista poistuisi liian pienten ryhmäkokojen vuoksi muutoksen myötä. Mielipidettään vastaajat perustelivat sillä, että muutoksen myötä valikoima saattaisi supistua oleellisesti tiettyjen opiskelijoiden osalta.

En pidä asiaa hyvänä, koska silloin riskinä on että opiskelijat eivät saa niin monipuolista opetusta kuin olisi suotavaa. (Opiskelija L)

Kuulostaa huonolta, sillä erikoistuminen tältä osaa jäisi mitättömäksi. (Opiskelija U)

Suurin osa vastaajista ei pitänyt mahdollisuudesta, että kieliopintojen valikoima supistuisi liian pienten ryhmäkokojen vuoksi tai tiettyjä kieliä tarjottaisiin harvemmin kuin nykyään. Vastaajat kokivat kielitaidon tärkeäksi työelämässä.

En pidä siitäkään. Kielellinen osaaminen on erittäin arvostettua ja tärkeää. (Opiskelija G)

Pitäisi tarjota kuitenkin, osa haluaa opiskella kieliä. Ei saisi ottaa pois, vaan pitäisi olla vähintään 2 kertaa vuodessa tarjottuna tiettyä kurssia. (Opiskelija H)

Tutkimuksen kannalta olennaisin vastaus kysymykseen, mitä haluaisit vielä sanoa aiheesta, liittyi tradenomikoulutuksen arvostukseen. Opiskelija G koki, että tradenomikoulutusta ei arvosteta riittävästi työmarkkinoilla.

Tradenomikoulutusta pitäisi arvostaa enemmän työmarkkinoilla. (Opiskelija G)

Muut vastaukset kysymykseen, mitä haluaisit vielä sanoa aiheesta, liittyivät muun muassa haluun säilyttää opintojaksovalikoima runsaana sekä haastattelun ja sen kysymysten kommentoimiseen.

5.2.2 Työnantajien vastausten käsitteleminen ja analysointi

5.2.2.1 Näkemykset tradenomeista

Ensimmäisen teeman ensimmäiseen kysymykseen, mitä ajattelet tradenomeista, sekä apukysymykseen, mitä odotat tradenomeilta työntekijänä, yritys A vastasi odottavansa tradenomeilta perustietoja kirjanpidosta, verotuksesta ja tietotekniikasta sekä valmiutta aloittaa työura talouden perustehtävistä.

Perustietoja kirjanpidosta, verotuksesta, tietotekniikasta esim. Excel, Word, jonkun taloushallinnon sovelluksen toimintaperiaatteet. Valmiutta aloittaa työura talouden perustehtävistä. (Yritys A)

Yritys B koki, että tradenomit ovat löytäneet paikkansa työmarkkinoilla. Yritys B piti tradenomeja organisaatiossaan olennaisina ja odotti tradenomeilta perusammattitaitoa yritystoiminnan hoitamiseen sekä yritystoiminnan kokonaisuuden ymmärtämistä.

Tradenomit ovat löytäneet paikkansa työmarkkinoilla. Alussa oli jonkin verran hakemista ennen kuin oma paikka tutkinnolle löytyi. (Yritys B)

Tradenomit ovat olennaisia tämän tyyppisessä organisaatiossa. Valmistuvien tradenomien pitäisi olla jo valmiita todellisiin hommiin – pitää olla perusammattitaito yritystoiminnan hoitamiseen, sellainen ammattitaito, jossa teoria ja käytäntö yhdistyvät. Tradenomien tulisi ymmärtää yritystoiminnan kokonaisuus ja nähdä oma paikkansa siinä kuvassa, – – (Yritys B)

Yritys C:n mielestä tradenomeille erityistä on perusliiketoiminnan osaaminen ja yritys odotti tradenomeilta perusvalmiuksia työntekoon.

— Tradenomeille erityistä on perusliiketoiminnan osaaminen. Oikealla asenteella tradenomi saa koulutuksestaan hyvät eväät työelämään. (Yritys C)

Perusvalmiuksia työntekoon. Mistään koulutuksesta ei tule valmiita osajia. (Yritys C)

Yritys D piti kokemuksiaan tradenomeista hyvinä. Yritys D vastasi odottavansa tradenomeilta ammatillisuutta.

Tradenomit yleensä ovat ihan hyviä työntekijöinä — Mulle on sattunut hyviä tradenomeja tai itse asiassa lähinnä olen tutustunut heihin opiskeluaikana ja sitten he ovat jääneet tänne meille töihin, jolloin on ihan hyvät kokemukset. (Yritys D)

Lähinnä sitä ammatillisuutta, nimenomaan taloushallinnon ammatillisuutta.— (Yritys D)

Yritys E:n mukaan suurin osa rahoituslalle töihin otetuista on tällä hetkellä tradenomeja. Yritys E vastasi odottavansa tradenomeilta yleisiä hyviä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi myyntitaitoja.

Yleisesti ajattelen niin, että tällä hetkellä suurin osa uusista työntekijöistä, joita rahoituslalle otetaan töihin, niin on mun käsittääkseni nimenomaan tradenomeja. — (Yritys E)

Ihan yleisiä hyviä ominaisuuksia, esimerkiksi myyntitaitoja. (Yritys E)

Apukysymyksiin, millaisina työntekijöinä pidät tradenomeja ja mitä toivoisit lisää tradenomeilta, yritys A vastasi tradenomien osaamistason vaihtelevan paljon. Yritys A toivoi tradenomeilta vahvempia talouden perustehtävien tietoja sekä parempaa liiketalouden kokonaisuuden hahmottamista.

Osaamistaso vaihtelee kokemuksemme mukaan paljonkin. Pääsääntöisesti kokemuksemme mukaan esim. tradenomiharjoittelijat ovat olleet aktiivisia ja omaksuneet nopeasti uusia tehtäviä. (Yritys A)

Koulutuksessa olisi hyvä vahvistaa talouden perustehtävissä tarvittavia tietoja. Liiketalouden kokonaisuuden hahmottamiseen olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota opetuksessa. (Yritys A)

Yritys B ei osannut yleisesti sanoa millaisina työntekijöinä pitää tradenomeja. Yrityksen mukaan se, millainen työntekijä on, riippuu henkilöstä. Yritys B toivoi tradenomeilta parempaa yritystoiminnan kokonaisuuden hahmottamista.

En oikein yleisesti osaa sanoa, riippuu tietysti henkilöstä. Olen tavannut sekä päteviä että ei päteviä tradenomeja. — (Yritys B)

Meillä ollut kohtalaisen hyviä tradenomeja. — Toivoisin hyvää yritystoiminnan kokonaisuuden hahmottamista. (Yritys B)

Yritys C:n mielestä tradenomeja ei voi yleistää tietynlaisiksi työntekijöiksi. Yritys C oli samaa mieltä kuin yritys B siitä, että se, millainen työntekijä on, riippuu enemmän ihmisestä kuin koulutuksesta. Yritys C toivoi tradenomeilta lisää työelämän arjen osaamista.

Riippuu enemmän ihmisestä kuin koulutuksesta. Ei voi yleistää tradenomeja tietynlaisiksi työntekijöiksi. (Yritys C)

Työelämän arjen osaamista, joka toteutuakseen vaatii koulutukselta suurempaa työelämälähtöisyyttä. (Yritys C)

Yritys D:n kokemukset tradenomeista työntekijöinä olivat hyviä, kuitenkin yritys totesi myös, ettei millään koulutuksella tehdä valmiita työntekijöitä. Yritys D toivoi lisää tradenomeilta yleistä tietoutta muun muassa työelämän pelisäännöistä.

Mulle on sattunut hyviä työntekijöitä siinä mielessä, että he ovat olleet kiinnostuneita alasta ja halukkaita oppimaan lisää, sillä eihän millään koulutuksella tehdä valmiita työntekijöitä — (Yritys D)

Itse asiassa voisin ajatella sitä, nykyään kun koulutus on putkimaista, niin semmonen yleinen tietous.— Esimerkiksi kun me täällä palkkapuolella ollaan työelämäkäytäntöjen kanssa paljon tekemisissä, pitäis tuntea niitä työelämän pelisääntöjä. — (Yritys D)

Yritys E:llä oli myös hyviä kokemuksia tradenomeista työntekijöinä. Yritys E toivoi tradenomeilta lisää myyntitaitoja.

Ihan ok omakohtaiset kokemukset kyllä — (Yritys E)

— — mä toivoisin, että jatkossa myyntitaitoja korostettaisiin enemmän. — (Yritys E)

Toiseen pääkysymykseen, millaisiin ja minkä tasoisiin työtehtäviin palkkaisit tradenomin, yritys A vastasi työtehtävien riippuvan henkilön ominaisuuksista ja aiemmasta työkokemuksesta. Yrityksen mukaan työtehtävät voivat vaihdella perustason avustavista töistä vaativampiin junioritason laskentatehtäviin. Yritys A:n mielestä esimies- ja johtotason tehtävät edellyttävät suhteellisen pitkää työkokemusta ja johtamistaitoa.

Aiemmasta työkokemuksesta ja henkilön ominaisuuksista riippuen työtehtävät voivat vaihdella perustason avustavista töistä vaativampiin junioritason laskentatehtäviin. Esimies- ja johtotason tehtävät edellyttävät suhteellisen pitkää työkokemusta sekä lisäksi johtamistaitoa. (Yritys A)

Yritys B koki, että voisi kuvitella tradenomin missä tahansa työtehtävässä. Yleisimmin tradenomeja palkataan yritykseen assistenteiksi, projektipäälliköiksi ja projektikoordinaattoreiksi. Tradenomeja palkataan yleensä vaativien, isompien projektien käytännön hoitamiseen.

Voisin kuvitella tradenomin missä vaan hommassa meillä, jos on vaan tarpeeksi pätevä tyyppi. — Ensimmäisenä katotaan tradenomeja yleensä vaativien, isompien projektien käytännön pyörittämiseen esim. assistenteiksi, projektipäälliköiksi, projektikoordinaattoreiksi ja niin edelleen — (Yritys B)

Yritys C vastasi palkkaavansa vastavalmistuneita tradenomeja joihinkin pieniin tehtäviin, ei johtotason tehtäviin eikä vastuuseen isoista kokonaisuuksista.

Vastavalmistuneet palkataan joihinkin pieniin tehtäviin, ei johtotason tehtäviin eikä vastuuseen isoista kokonaisuuksista. (Yritys C)

Yritys D:n mukaan yrityksellä on tarjota tradenomeille vain tavanomaista toimistotyötä, mutta koki, että korkeakoulututkinnon käyneellä tulisi olla myös etenevämahdollisuuksia laaja-alaisempiin tehtäviin sekä esimiestehtäviin. Yrityksellä on tarjota tradenomeille työtehtäviä liittyen kirjanpitoon, palkanlaskentaan ja laskutukseen.

Meillä on tietysti pelkästään tavanomaista toimistotyötä tarjota, mutta koska tradenomitutkintohan on kuitenkin korkeakoulututkinto, niin pitäisi olla myöskin sellaisia etenemismahdollisia esimiestehtäviin jatkossa. – – sitte tietenkin laaja-alaisempia tehtäviä, jotka sisältävät useampi alaisempia töitä – – Meillä tehdään esimerkiksi kirjanpitoa, palkanlaskentaa ja laskutusta. (Yritys D)

Yritys E näki, että tradenomin voisi periaatteessa palkata mihin työtehtävään tahansa. Yrityksen mukaan tradenomit kuitenkin yleisemmin sijoittuvat yrityksessä päivittäispalveluihin ja työkokemuksen lisääntyessä etenevät esimerkiksi sijoitusneuvojan tehtäviin.

Näin konttorin näkökulmasta kun ajattelee, niin periaatteessa ihan mihin työhön vaan. Usein jos ajatellaan, että vasta valmistunut hakee töitä, niin aika usein sijoittuu meillä tänne päivittäispalveluihin. Sitten kun työkokemusta karttuu, niin sitten pääsee etenemään esimerkiksi sijoitusneuvojan tehtäviin ja niin edelleen. – – (Yritys E)

Vastavalmistuneen tradenomin palkkaan liittyvään kolmanteen pääkysymykseen yritys A vastasi pitävänsä vastavalmistuneelle tradenomille sopivana alkupalkkana työtehtävästä riippuen 1400–2000 euroa kuukaudessa.

Työtehtävistä riippuen 1400 – 2000 €. (Yritys A)

Yritys B oli myös sitä mieltä, että palkan määrä on riippuvainen työtehtävästä. Yritys B näki sopivan alkupalkan liikkuvan noin 2500 euron molemmin puolin. Yrityksen mukaan hyvin vastuullisissa työtehtävissä sopiva alkupalkka voi olla lähellä 3000 euroa kuukaudessa.

Riippuu tietysti työtehtävästä, siitä minkälaisiin hommiin tulee. – – Sellaisena summa haarukkana sanoisin 2500 euron molemmin puolin. Hyvin vastuullisissa hommissa voi lähennellä jo 3000 euroa. (Yritys B)

Myös yritys C totesi sopivan alkupalkan riippuvan tehtävästä ja alasta, jolle tradenomi työllistyy. Yrityksen mukaan vastavalmistuneelle tradenomille sopiva alkupalkka liikkuu aivan Tradenomiliiton palkkasuosituksen alarajalla.

Riippuu alasta ja tehtävästä. Suoraan koulusta tulevalle palkka liikkuu ihan palkkasuosituksen alarajalla. (Yritys C)

Yritys D:n mukaan tradenomin alkupalkka määräytyy alan yleisen palkkaustason mukaan. Näin ollen alkupalkka on alasta riippuvainen. Yritys D:n mukaan vasta valmistuneelle tradenomille, jolla ei ole työkokemusta muun kuin työharjoittelun kautta, sopiva palkka on alkupalkan palkkatasoa eli noin 2000 euroa kuukaudessa.

Riippuu vähän tietenkin alasta, koska palkkahan määräytyy yleisesti alan palkkauksen mukaisesti. – – Jos yleensä ajatella, että sehän on alempi korkeakoulututkinto, niin se alkupalkan palkkataso, ilman sitä työkokemusta eli jos hakee esimerkiksi pelkän harjoittelun liittyvällä työkokemuksella, niin siinä kahden tonnin kieppeillä. (Yritys D)

Yritys E ei osannut sanoa mitään tarkkaa euromäärää sopivaksi alkupalkaksi, mutta totesi, että se mahdollisesti olisi hieman alle Tradenomiliiton palkkasuosituksen.

En osaa sanoa mitään tarkkaa euromäärää. Sanoisin, että hieman alle Tradenomiliiton palkkasuosituksen. (Yritys E)

Neljänteen pääkysymykseen, joka liittyi tradenomiliiton palkkasuositukseen, yritys A totesi palkkasuosituksen vaikuttavan korkealta ilman työkokemusta.

Mielestämme tämä suositus vaikuttaa korkealta ilman vankkaa työkokemusta. (Yritys A)

Yritys B piti Tradenomiliiton palkkasuositusta hyvänä, eikä kokenut sitä liian korkeaksi.

Se on varmasti ihan hyvä, suht kohdallaan. (Yritys B)

Yritys C oli sitä mieltä, että palkkasuositukset ovat hyviä ja suuntaa antavia. Kuitenkin yritys C totesi palkkasuositusten olevan yleensä melko korkeita verrattuna todelliseen palkkatasoon.

Liiton palkkasuositukset ovat hyviä ja suuntaa antavia, kuitenkin meinaavat olla aina aika yläkanttiin. (Yritys C)

Yritys D koki Tradenomiliiton palkkasuosituksen ylärajan hyvin korkeaksi ja piti sitä epärealistisena.

— Jos odotukset liittyy siihen, että opiskelee tradenomiksi ja saa sen 2700 euroa kuussa, niin se on varsin epärealistinen. (Yritys D)

Yritys E piti Tradenomiliiton palkkasuosituksen rajoja liian suurena.

Aika lavea haarukka — (Yritys E)

Kysyttäessä viidentenä pääkysymyksenä yrityksiltä, millaisia odotuksia tradenomeilla on työelämää ajatellen, yritys A totesi tradenomeilla olevan liian korkeita ja epärealistisia odotuksia liittyen työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen.

Usein odotukset ovat liian korkeita. Valitettavan usein epärealistisia. (Yritys A)

Yritys B ei ollut kohdannut tradenomeja, joilla olisi ollut liian korkeita odotuksia. Yrityksen mukaan tradenomeilla on ollut realistinen kuva työtehtävistä, vastuista sekä palkasta.

En ole törmännyt ylimitoitettuihin odotuksiin. On ollut kohtalaisen realistinen kuva työtehtävistä, vastuista ja palkasta. (Yritys B)

Yritys C oli sitä mieltä, että moni tradenomi kuvittelee pääsevänsä heti johtotehtäviin.

Monilla on sellainen kuvitelma, että pääsee heti johtotehtäviin. Oikeasti kuitenkin pitää aloittaa alhaalta. (Yritys C)

Yritys D koki, että heillä työskennelleillä tradenomeilla on ollut kaikin puolin realistiset odotukset liittyen työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen.

— *Mun mielestä kaikki, jotka on meille tullut töihin, ovat hyvin realistiselta pohjalta lähteneet ja musta niillä on ollut realistiset odotukset joka suhteessa.* — (Yritys D)

Yritys E totesi joillain tradenomeilla olevan liian korkeita odotuksia, mutta ei kaikilla. Yrityksen mukaan useimmiten korkeita odotuksia on ollut liittyen palkkaukseen.

Joskus törmään siihen, että halutaan suoraan pankinjohtajaksi. Liian nopeesti odotetaan etenemistä, mutta ei onneksi kaikki — Jonkun verran hakemuksissa se palkkatoive on kyllä yllättävän korkea, että se varmaan lähtee tosta Tradenomiliiton palkkasuosituksista, että jotkut vetäsee sen sitte sinne yläreunaan. Niihin on sitten pakko todeta, ettei alkuun päästä tollaseen palkkaan. — (Yritys E)

5.2.2.2 Näkemykset tradenomikoulutuksesta

Toisen teeman ensimmäiseen kysymykseen, mitä yritykset ajattelevat tradenomikoulutuksesta ja apukysymykseen, arvostatko tradenomikoulutuksen antamia tietoja ja taitoja, yritys A vastasi tradenomikoulutuksen antavan hyvät valmiudet työelämän alussa selviytymiseen.

Näyttäisi antavan hyvät valmiudet työelämän alussa selviytymiseen. (Yritys A)

Yritys B:llä oli valju kuva tradenomikoulutuksesta. Yritys B koki, että tradenomikoulutuksessa ei ole panostettu kehittymiseen, muutoksiin ja innovatiivisuuteen opetuksessa ja opetusmenetelmissä, kuten joillain muilla aloilla on tehty. Kuitenkin yritys B arvosti tradenomikoulutuksen tuomaa osaamista.

Aika valju kuva koulutuksesta. En kyllä osaa mainita, että jotain tiettyä olisi pielessä. Liiketalouden opetus ei oikein ole kärkijunassa missään, yleisesti koko maassa. Kehitys, muutokset, innovatiivisuus opetuksessa, opetusmenetelmissä jne. ei ole panostettu samalla tavalla kuin joillain muilla aloilla. Arvostan kyllä koulutuksen tuomaa osaamista. (Yritys B)

Yritys C toivoisi tradenomikoulutukselta enemmän työelämälähtöisyyttä. Yrityksen mukaan koulutuksessa pitäisi olla enemmän projektiluonteista oppimista, jol-

loin oppilaat pääsisivät itse enemmän osallistumaan ja tekemään asioita. Yritys C ei kuitenkaan voinut sanoa, ettei arvosta tradenomikoulutuksen antamia tietoja ja taitoja. Yrityksen mukaan koulutus antaa hyvät perusevää, joista voi jatkaa eteenpäin.

Toivoisin paljon enemmän työelämälähtöisyyttä. Opetuksen pitäisi olla muutakin kuin kalvosulkeisia, pitäisi olla enemmän projektiluonteista oppimista, jossa oppilaat pääsisivät itse enemmän osallistumaan ja tekemään. – – En voi sanoa etten arvosta. Koulutuksesta saa hyvät perusevää, josta voi sitten jatkaa eteenpäin. (Yritys C)

Yritys D koki arvostavansa tradenomikoulutuksen antamia tietoja ja taitoja, mutta kyseenalaisti tradenomikoulutuksen tarpeellisuuden jo muutenkin runsaassa kauppallisen koulutuksen tarjonnassa.

Kyllä. En kuitenkaan osaa oikeastaan sanoa, että tarvittiinko tuollainen ammatillinen koulutus tuohon väliin, kun ajattelee, että meillä oli aikanaan varsin hyvä merkonomikoulutus. Sitten taas toisaalta, nyt kun ajatellaan taloushallinnon tutkintoja, niin kauppa- ja kauppakorkeakoulun tutkinnoissa on nyt sekä ekonomeja sekä kauppatieteiden maistereita, niin mihin siinä välissä sitten osuu tradenomi, joka nyt tavaltaan pitäis vastata sitä ekonomia ja mä en oo ihan täysin vakuuttunut siitä, että näin olisi. – – (Yritys D)

Yritys E koki arvostavansa tradenomikoulutusta. Yrityksen mukaan tradenomikoulutus on kattava ja yleissivistävä.

Kyllä mä pidän sitä ihan hyvänä ja kattavana ja nimenomaan se on tällaista hyvin pitkälle yleissivistävää. Kyllä arvostan – – (Yritys E)

Apukysymykseen, onko tradenomikoulutus tarpeeksi työelämälähtöinen, yritys A vastasi, että viiden kuukauden työharjoittelun olevan sopivan mittainen. Yritys kuitenkin toivoi, että opetuksessa kiinnitettäisiin enemmän huomiota liiketalouden kokonaisuuden hahmottamiseen.

Viiden kuukauden harjoittelujakso on sopivan mittainen. Liiketalouden kokonaisuuden hahmottamiseen voisi kiinnittää enemmän huomiota. (Yritys A)

Yritys B:n mielestä tradenomikoulutus on tarpeeksi työelämälähtöinen, mutta ehdotti, että uuden tyyppisillä oppimistyyleillä voisi luoda tiiviimmän linkin työelämään.

Joo, siis on. Kuitenkin uuden tyyppiset oppimistyylit voisivat luoda tiiviimmän linkin työelämään. (Yritys B)

Yritys C totesi koulutuksen työelämälähtöisyyden riippuvan paljon myös opettajista. Yrityksen mukaan opettajan verkostot ja sidokset yritysmaailmaan ovat tärkeitä käytännönläheisen opetuksen kannalta.

Koulutuksen työelämälähtöisyys riippuu paljon myös opettajista. Opettajan verkostot ja sidokset yritysmaailmaan ovat tärkeitä käytännönläheisen opetuksen kannalta. – – (Yritys C)

Yritys D koki kysymykseen vastaamisen vaikeaksi, koska ei kokenut tuntevansa koulutusta kovin tarkasti. Kuitenkin yritys tiesi, että tradenomikoulutuksen oli alun perin tarkoitus olla työelämälähtöinen. Yritys D näki, että pakolliset työharjoittelujaksot ainakin auttavat työelämälähtöisyyteen, mutta epäili sitä, pystytäänkö harjoittelijoille antamaan sellainen kokonaisvaltainen kuva työelämästä kuin mitä harjoittelu edellyttäisi.

Vaikea sanoa, en tunne koulutusta niin tarkasti. Ainakin kun sitä koulutusta lähdettiin suunnittelemaan ja tekemään, niin siinä nimen omaa lähdettiin siitä, että se olis työelämälähtöinen. Siihen varmasti auttaa kyllä se, että on pakollisena aika pitkiä työharjoittelujaksoja, mutta pystytäänkö harjoittelijoille antamaan sellainen kokonaisvaltainen kuva siitä työelämästä kuin se harjoittelu edellyttäisi, niin se ei välttämättä aina toteudu. (Yritys D)

Yritys E kaipaasi tradenomikoulutukseen lisää työelämälähtöisyyttä, mutta ei osannut sanoa miten se toteutettaisiin opetuksessa. Kuitenkin yritys E näki viiden kuukauden pakollisen työharjoittelun tuovan työelämälähtöisyyttä koulutukseen.

Kyllä se työelämälähtöisyys on sellainen mitä kaipais lisää, mutta toki mä en osaa ratkaista, että miten se sitten siihen opiskeluun toteutettaisiin – – Tietenkin viiden kuukauden työharjoittelujakso, onhan se aika roima osuus opinnoista, niin siinä mielessä kyllähän se on jo sitä työelämälähtöisyyttä – – (Yritys E)

Kysyttäessä yrityksiltä apukysymystä, onko tradenomikoulutus hyödyllinen, kaikki haastatellut yritykset kokivat tradenomikoulutuksen hyödylliseksi. Yritys C kuitenkin huomautti, että koulutuksen hyödyllisyys riippuu myös opiskelijasta itsestään.

On. (Yritys A)

Kyllä on. Vahvaa käytännön ammattitaitoa ja laajemman kuvan ymmärtämisen taitoa tarvitaan. (Yritys B)

On, mutta tietysti riippuu myös opiskelijasta – – (Yritys C)

Joo, kyllä se musta ihan hyödyllinen on. – – (Yritys D)

Kyllä se mun mielestä antaa yleisvalmiudet tosi monenlaisiin työtehtäviin. (Yritys E)

Apukysymykseen, mitä toivoisit lisää tradenomikoulutukselta, yritys A vastasi toivovansa sitä, että liiketalouden kokonaisuuden hahmottamiseen kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Yritys myös toivoi, että koulutus vahvistaisi enemmän talouden perustehtävissä tarvittavia tietoja.

Liiketalouden kokonaisuuden hahmottamiseen voisi kiinnittää enemmän huomiota. Koulutuksessa olisi hyvä vahvistaa talouden perustehtävissä tarvittavia tietoja. (Yritys A)

Yritys B toivoi opetukseen uusia malleja ja keinoja työelämälähtöisyyden lisäämiseksi. Yritys toivoi enemmän yhteistyömallista opetusta, jossa opettajat, oppilaat ja yritykset toimisivat yhteistyössä.

Uusia malleja opetukseen, uusia keinoja työelämälähtöisyyden lisäämiseen opetuksessa, enemmän co-working team mallista opetusta, jossa opettajat, oppilaat ja yritykset toimivat yhteistyössä. (Yritys B)

Yritys C toivoi tradenomikoulutukselta lisää työelämälähtöisyyttä. Yritys D taas toivoi laajempaa yleistä tietämystä asioista.

Työelämälähtöisyyttä. (Yritys C)

— se mitä jo tuossa alussa sanoin, niin semmoinen yleinen tietämys asioista — (Yritys D)

Yritys E toivoi tradenomikoulutukselta enemmän myynti- ja asiakaspalvelutaitojen harjoittelemista sekä yleisen juridiikan osaamista.

Se myynti- ja asiakaspalvelutaitojen treenaaminen on toki semmoinen meidän alalle tärkeä ja tietysti ihan yleinen juridiikka on toinen — (Yritys E)

Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman pakollisiin suuntautumisvaihtoehtoihin liittyvään toiseen pääkysymykseen yritys A vastasi suuntautumisvaihtojen pakollisten opintojen takaavan parhaat valmiudet työelämään.

Suuntautumisvaihtoehtoihin liittyvät pakolliset opinnot takaisivat mielestämme parhaat työelämän valmiudet. (Yritys A)

Yritys B koki koulutusohjelman perusrakenteen hyväksi, mutta epäili tietyn suuntautumisen kaventavan opiskelijan näkökulmaa asioihin.

— Perusrakenne on varmaan ihan hyvä. — Jokaisesta suuntautumisesta varmasti saa omanlaisensa näkökulman samoihin asioihin, osaako sitten kun on tietyn suuntautumisen käynyt, nähdä asiat myös toisen suuntautumisen näkökulmasta? (Yritys B)

Yritys C:n mielestä suuntautumisvaihtoehdot ovat hyvä asia ja selkeyttävät tutkintotodistusta.

Näen suuntautumisvaihtoehdot hyvänä asiana. Suuntautumisen näkyminen tutkintotodistuksessa on selkeämpää kuin ruveta itse käymään läpi koko todistusta, mitä opintoja sitä nyt sitten onkaan käyty. (Yritys C)

Yritys D:n mukaan opiskelijoiden tulisi erikoistua tiettyihin alueisiin. Yritys E ei osannut ottaa kantaa siihen, ovatko pakolliset suuntautumisvaihtoehdot hyödyllisiä.

Kyllä varmaankin, on syytä erikoistua tiettyihin alueisiin. — (Yritys D)

*Itse asiassa mä en oikeastaa välttämättä osaa ottaa kantaa siihen –
– En osaa sanoa, että onko se hyvä vai olisiko joku toinen parempi
vaihtoehto. (Yritys E)*

Tutkimuksessa kysyttiin myös kolmantena pääkysymyksenä haastateltujen yritysten mielipiteitä Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tulevaan muutokseen. Yritys A koki muutoksen siirtävän liikaa vastuuta opiskelijoille.

Opiskelijalle siirretään liikaa vastuuta ainekokonaisuuksien valinnassa. (Yritys A)

Yritys B:n mukaan muutoksen myötä riskien määrä ja ohjauksen tarve kasvavat. Kuitenkin yritys koki muutoksen positiivisena asiana.

– – Positiivisena voi pitää sitä, että pääsee opiskelemaan asioita, jotka eivät kuuluisi omaan putkeen. Kuitenkin riskien määrä ja ohjauksen tarve kasvaa. – – (Yritys B)

Yritys C:n mielestä muutos tuo opiskelijoille lisää vapautta ja mahdollisuuden syventyä paremmin omiin kiinnostuksen kohteisiin.

Muutos tuo vapautta opiskelijoille. Muutoksen myötä pystyy syventämään opintojaan paremmin kiinnostuksensa kohteisiin. (Yritys C)

Yritys D koki, että korkeakoulututkinnossa opiskelijoiden tulisi pystyä itse määrittelemään miksi haluavat tulla. Myös yritys E koki muutoksen hyvänä asiana, mutta tiedosti muutoksen tuomat riskit, kuten sen, että opiskelija valitsee sellaisia opintoja, joiden yhdistelmästä ei ole hyötyä työelämässä.

Ottaen huomioon, että se on kuitenkin korkeakoulututkinto, niin musta se on siinä mielessä paikallaan, että opiskelijat määrittelevät itse miksi haluavat tulla. – – (Yritys D)

Siis täähän kuulostaa ihan hyvältä, sillä tavalla et se tuo joustoa. Tokihan se korostaa tätä opiskelijan omaa vastuuta, ja onko siinä sitä riski, että joku opiskelija valitsee ihan hassun yhdistelmän, mistä ei ole mitään hyötyä. – – (Yritys E)

Apukysymykseen pakollisia ammattiopintoja käyneiden ja vapaasti valittuja ammattiopintoja käyneiden tradenomien samanarvoisuudesta, yritys A vastasi kokevansa, että jos opiskelija on itse osannut valita sopivat ainekokonaisuudet, on vapaasti valittuja ammattiopintoja käyneen tradenomin tutkinto samanarvoinen kuin pakollisia ammattiopintoja käyneen tradenomin.

Jos opiskelija on osannut valita sopivat ainekokonaisuudet, ovat samanarvoisia. – – (Yritys A)

Yritys B:n lähtökohtana oli tutkintojen pitäminen samanarvoisina. Kuitenkin yritys B huomautti, että jos muutos tekee tradenomien osaamisesta epävarmaa, ei tutkintoja voi pitää samanarvoisina.

– – Lähtökohtaisesti pitäisi pitää samanarvoisina. Tulevaisuus näyttää, kun tällaisia tradenomeja siirtyy työelämään, onko heillä se sama ammattitaito. Jos muutos tekee tradenomien osaamisesta epävarmaa, silloin ei voida pitää samanarvoisina. (Yritys B)

Yritys C ei uskonut, että pitäisi tutkintoja eriarvoisina. Yritys C:n mukaan asialla ei ole niin suurta merkitystä rekrytoinnissa, sillä ratkaisevaa rekrytoinnissa on hakijan asenne, perusosaaminen sekä työkokemus.

En usko, että muutos vaikuttaa niin, että en pitäisi tutkintoja samanarvoisina. – – Tulee muistaa, että aina rekrytoidaan tiettyyn tehtävään, joten asialla ei ole niin suurta merkitystä. Ratkaisevana tekijänä rekrytoinnissa on oikea asenne, perusosaaminen ja työkokemus. (Yritys C)

Yritys D koki arvostavansa sitä, että henkilö on opiskellut niitä aineita, joihin liittyviä työtehtäviä henkilö hakee. Yritys E ei osannut sanoa pitäisikö tutkintoja samanarvoisina. Kuitenkin yritys E uskoi, ettei tietyn tutkinnon käynti näy työnhakijasta.

Riippuu vähän mihin siinä on tähdätty, esimerkiksi itse esimiehenä tietenkin arvostan, että henkilö on opiskellut niitä aineita, joita hän tulee meille tekemään. – – (Yritys D)

En mä osaa asettaa vaakakuppia kummankaan kohdalla korkeammalle, ja tosiaan ei ole vertailu kohtaa vielä. Enkä mä usko, että se

siinä yksilössä näkyykään, sillä et sä pysty samaa henkilöä vertaamaan, että hän on käynyt näin tai näin. — (Yritys E)

Viimeiseen pääkysymykseen, mitä muuta haluaisit kertoa, vastasi vain kaksi yritystä. Yritys D halusi kertoa yrityksen olevan tyytyväinen heillä työskenteleviin tradenomeihin ja ilmoitti tradenomeilla olevan heidän yrityksessään etenemismahdollisuuksia erikoistehtäviin. Yritys E toivotti opiskeluintoa kaikille ja ehdotti asiakaspalvelu- ja myyntitaitokursseja kaikille opiskelijoille.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

6.1 Opiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä

Liiketalouden tradenomiopiskelijat uskoivat yleisesti työllistyvänsä tulevaisuudessa. Kuitenkin opiskelijat uskoivat, että taloudellinen tilanne tulee vaikuttamaan heidän työllistymiseensä. Opiskelijat näkivät, että heikko taloudellinen tilanne vähentää tarjolla olevia työpaikkoja ja samalla tiukentaa kilpailua vapaista työpaikoista.

Opiskelijat uskoivat työllistyvänsä suhteellisen helposti, mutta joillain opiskelijoilla ei ollut suuria odotuksia työllistymisestään. Opiskelijat uskoivat työllistyvänsä jo heti valmistumisen jälkeen, vaikka suurimmalla osalla opiskelijoista ei ollut vielä tiedossa työpaikkaa. Osalla työpaikan omaavista opiskelijoista työtehtävät eivät olleet oman alan työtehtäviä. Tutkimuksessa nousi myös esiin tradenomien mahdollinen sijoittuminen merkonomien työtehtäviin ja korkeamman tason työtehtävien mahdollinen menettäminen kilpailussa ekonomeille.

Opiskelijat pitivät tradenomien työllistymistä koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin yleisenä mutta harmillisena asiana. Suurimpana syynä työllistymiseen koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin pidettiin sitä, että tradenomeja valmistuu niin suuri määrä vuosittain. Myös työnhakijan oman aktiivisuuden uskottiin vaikuttavan asiaan. Tradenomiopiskelijat uskoivat myös monen Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijan sijoittuvan koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin.

Pääasiassa opiskelijat uskoivat tai ainakin toivoivat itse työllistyvänsä oman alansa työtehtäviin heti valmistumisensa jälkeen. Markkinoinnin, taloushallinnon sekä johtamisen ja viestinnän opiskelijat uskoivat pääasiassa työllistyvänsä oman suuntautumisensa työtehtäviin. Ensimmäisen vuoden opiskelijat, jotka eivät ole vielä suuntautuneet, uskoivat sijoittuvansa erilaisiin työtehtäviin. Työtehtävien uskottiin liittyvän esimerkiksi markkinoinnin tai taloushallinnon työtehtäviin.

Tradenomien yleisimpinä työtehtävinä pidettiin kaupanalan työtehtäviä kokonaisuudessaan tai lähes mitä tahansa muita työtehtäviä. Markkinoinnin työtehtäviksi nimettiin muun muassa markkinointiassistentin työtehtävät sekä työkokemuksen myötä myös myyntipäällikön työtehtävät. Johtamisen ja viestinnän työtehtäviksi nimettiin muun muassa henkilöstöhallinnon ja viestinnän työtehtävät. Myös rekrytointitehtävät ja esimiestehtävät nähtiin suuntautumisen mahdollisina työtehtävinä. Taloushallinnon työtehtäviksi nimettiin muun muassa kirjanpitoitehtävät, sekä palkanlaskentaan ja tilinpäätökseen liittyvät työtehtävät.

Opiskelijat uskoivat sijoittuvansa heti valmistumisen jälkeen ruohonjuuritason työtehtäviin. Myöhemmässä työelämässä uskottiin sijoittuvan pääasiassa asiantuntijatason työtehtäviin. Myös keskijohdon sekä johdon työtehtävät nähtiin mahdollisina myöhemmässä työelämässä.

Pääasiassa opiskelijoilla ei ollut vielä tiedossa työharjoittelupaikkaa, koska työharjoittelua ei koettu ajankohtaiseksi. Tutkimuksessa nousi esiin, että työharjoittelupaikan etsiminen koettiin tärkeäksi vasta kolmannen vuosikurssin aikana. Kuitenkin opiskelijat uskoivat saavansa työpaikan työharjoittelupaikasta tai ainakin työharjoittelun edesauttavan työnsaantia.

Opiskelijat uskoivat vastavalmistuneiden tradenomien palkan sijoittuvan 2000 - 2500 euron välille kuukaudessa riippuen työtehtävistä sekä työkokemuksesta. Opiskelijat kuitenkin toivoivat itse saavansa palkkaa noin 2500 euroa kuukaudessa, mutta opiskelijat olisivat tyytyväisiä myös pienempään palkkaan. Tradenomi-liiton palkkasuosituksista, 2200–2700 euroa kuukaudessa, pidettiin hyvänä. Tradenomien keskipalkkaa, 3120 euroa kuukaudessa, pidettiin myös hyvänä.

Tradenomiopiskelijat pitivät koulutustaan hyödyllisenä. Tutkinnon nähtiin antavan mahdollisuudet useisiin erilaisiin työtehtäviin. Opiskelijat uskoivat koulutuksen tarjoavan riittävästi tietoja ja taitoja työelämää varten, kuitenkin työkokemuksen tärkeyttä painotettiin koulutuksen tarjoamien tietojen ja taitojen lisäksi. Jotkut opiskelijat eivät uskoneet koulutuksen pystyvän tarjoamaan riittävästi tietoja ja taitoja työelämää varten.

Opiskelijat pitivät Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opintojaksotarjontaa riittävän laajana. Kieli- ja ammattiopintoja koettiin olevan riittävästi tarjolla. Verkko-opintoja, joita voi valita oman koulun lisäksi myös muista ammattikorkeakouluista, pidettiin hyvänä asiana. Informointia liittyen verkko-opintoihin pidettiin kuitenkin riittämättömänä. Informoinnin puutteen vuoksi suurin osa opiskelijoista ei ollut käynyt verkko-opintoja. Opiskelijat uskoivat verkko-opintojen suosion lisääntyvän tulevaisuudessa, koska ne koettiin joustavuutta antaviksi.

Opiskelijat toivoivat koulutukseen lisää työelämälähtöisyyttä. Työelämälähtöisyyttä voitaisiin kasvattaa opiskelijoiden mukaan lisäämällä yritysysteistyötä sekä pidentämällä työharjoittelua. Myös turhien ja tarpeettomien asioiden opettamista toivottiin vähennettävän. Tutkimuksessa nousi esiin myös toive tradenomikoulutuksen suuremmasta arvostamisesta työmarkkinoilla.

Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tulevasta muutoksesta oli kuullut puolet opiskelijoista. Muutos herätti opiskelijoissa sekä myönteisiä että kielteisiä ajatuksia. Kielteisenä muutoksessa pidettiin opiskelijoiden oman vastuun korostumista sekä tämän hetkistä epäluottamusta opintojen ohjauksen toimivuutta kohtaan. Myönteisenä pidettiin sitä, että opiskelijoilla on jatkossa enemmän valinnan varaa liittyen opiskeluihin.

Opiskelijat eivät pitäneet mahdollisuudesta, että osa ammattiopintojen syventävistä kursseista poistuisi liian pienten ryhmäkokojen vuoksi muutoksen myötä. Mielipidettään opiskelijat perustelivat sillä, että muutoksen myötä valikoima saattaisi supistua oleellisesti tiettyjen opiskelijoiden osalta. Opiskelijat eivät myöskään pitäneet mahdollisuudesta, että kielten valikoima supistuisi liian pienten ryhmäkokojen vuoksi tai tiettyjä kieliä tarjottaisiin harvemmin kuin nykyään. Opiskelijat kokivat kielitaidon tärkeäksi työelämässä.

6.2 Työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta

Yritykset odottivat tutkimuksen mukaan tradenomeilta muun muassa perusliiketoiminnan osaamista, yritystoiminnan kokonaisuuden ymmärtämistä, ammatillisuutta, perustietoja kirjanpidosta, verotuksesta ja tietotekniikasta sekä yleisiä hyviä työntekijän ominaisuuksia.

Suurin osa yrityksistä koki sen, millainen työntekijä tradenomi on, riippuvan enemmän henkilöstä kuin koulutuksesta. Yritykset toivoivat tutkimuksen mukaan tradenomeilta muun muassa vahvempia talouden perustehtävien tietoja, parempaa työelämän arjen osaamista, parempia myyntitaitoja, enemmän yleistä tietoutta sekä erityisesti parempaa liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista.

Tutkimuksessa nousi esiin, että yritykset kokivat, että tradenomin voisi palkata yritykseen mihin tehtävään hyvänsä, mutta yleisimmin tradenomit sijoittuvat yrityksissä perustason työtehtäviin. Vahvasti tutkimuksessa nousi esiin se, että yritykset kokivat, ettei tradenomeilla ole heti valmistumisen jälkeen valmiuksia esimies- ja johtotehtäviin. Kuitenkin yritykset näkivät, että työkokemuksen lisääntyessä, tradenomeilla on mahdollisuuksia edetä työurallaan vaativampiin työtehtäviin.

Sopivana alkupalkkana vastavalmistuneelle tradenomille yritykset pitivät keskimäärin noin 2000 euroa. Yksi yritys piti sopivana alkupalkkana korkeintaan 2000 euroa ja toinen yritys taas näki sopivan alkupalkan sijoittuvan reilusti yli 2000 euron. Muut yritykset näkivät sopivan alkupalkan liikkuvan Tradenomiliiton palkkasuosituksen alarajalla. Tradenomiliiton palkkasuositusta lähes kaikki yritykset pitivät liian korkeana. Vain yksi yritys koki palkkasuosituksen olevan sopivan suuruinen.

Noin puolet yrityksistä oli sitä mieltä, että tradenomeilla on liian korkeat ja epärealistiset odotukset liittyen tuleviin työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen. Puolet oli puolestaan sitä mieltä, että tradenomeilla on realistiset odotukset liittyen tuleviin työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen.

Tutkimuksessa selvisi, että yritykset arvostavat tradenomikoulutusta ja kokevat koulutuksen antavan hyvät valmiudet työelämää varten. Tutkimuksessa kuitenkin nousi esiin, erään yrityksen epäilemä tradenomikoulutuksen tarpeellisuus kaupallisen koulutuksen tarjonnassa. Yritys ei ollut vakuuttunut siitä, että tradenomitutkintoa voitaisiin pitää vastaavana yliopistotason kaupallisen tutkinnon kanssa.

Kaikki yritykset myös kokivat tradenomikoulutuksen hyödylliseksi. Työelämälähtöisyyttä koulutukselle tuo yritysten mielestä viiden kuukauden pakollinen työharjoittelu. Kuitenkin osa yrityksistä kaipasi lisää työelämälähtöisyyttä opetukseen. Työelämälähtöisyyden lisäämisen keinoiksi ehdotettiin muun muassa uuden tyyppisiä oppimistyyliä sekä laajempaa yritysysteistyötä koulutuksessa esimerkiksi projektien muodossa.

Tutkimuksessa nousi esiin, että yritykset toivoisivat tradenomikoulutukselta muun muassa keskittymistä enemmän liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamiseen, vahvempia talouden perustehtävien tietoja, uusia malleja opetukseen sekä työelämälähtöisempää opetusta.

Lahden ammattikorkeakoulun tämän hetkiset pakolliset suuntautumisvaihtoehdot olivat pääasiassa yritysten mielestä hyvä asia. Kuitenkin Lahden ammattikorkeakoulun tulevaa muutosta suurin osa yrityksistä piti positiivisena asiana. Vain yksi yritys koki muutoksen siirtävän vastuuta liikaa opiskelijoille. Tutkimuksessa nousi myös esiin, että yritykset kokivat muutoksen kasvattavan riskien määrää ja lisäävän opiskelijoiden ohjauksen tarvetta.

Yritysten mielestä sillä, onko käynyt pakollisen suuntautumisvaihtoehdon vai vapaasti valitut ammattiopinnot, ei ollut kovinkaan suurta merkitystä. Yritysten mielestä tutkinnot ovat lähtökohtaisesti samanarvoisia. Yksi yritys ei osannut vastata kysymykseen tutkintojen samanarvoisuudesta.

Tämän työn yrityksiä koskevan tutkimuksen tulokset ovat samankaltaisia kuin vuonna 2008 tehdyn tradenomiselvityksen tulokset. Vuoden 2008 tradenomiselvityksen mukaan työnantajat tarvitsivat eniten taloushallinnon ja myynnin osaamista. Tämän työn tutkimukseen osallistuneet yritykset toivoivat parempia taloushal-

linnon työtehtävien tietoja sekä parempia myyntitaitoja. Molemmissa tutkimuksissa nousi esiin, että työnantajat eivät koe tradenomien olevan valmiita vaativiin työtehtäviin, mutta etenemismahdollisuuksia nähtiin olevan. Vuoden 2008 tradenomiselvityksen mukaan tradenomeilla on liian korkeat odotukset liittyen työtehtäviin ja palkkaukseen. Myös osa tämän työn tutkimuksen yrityksistä oli samaa mieltä.

6.3 Opiskelijoiden odotusten ja työnantajien näkemysten vertailu

Opiskelijoiden haastattelussa esiin noussut tradenomien mahdollinen sijoittuminen merkonomien työtehtäviin sekä korkeamman tason työtehtävien mahdollinen menettäminen kilpailussa ekonomeille, kuvaa hyvin yritysten haastattelussa esiin noussutta erään yrityksen mielipidettä siitä, ettei yritys kokenut tradenomitutkinnon vastaavan yliopistotason kaupallista tutkintoa.

Tradenomitutkinnon mieltäminen yliopistotason kaupallista tutkintoa huomattavasti alemmaksi tutkinnoksi voi johtaa siihen, että yritykset tarjoavat tradenomeille vain alemman tason työtehtäviä, josta johtuen myös palkkataso voi jäädä alle palkkasuosituksen. Asian esiin nousu sekä opiskelijoiden että yritysten haastattelussa kuvaa sitä, että osalle yrityksistä on edelleen epäselvää tradenomitutkinnon asema Suomen kaupallisen koulutuksen tarjonnassa.

Työtehtävien tasoon liittyen, opiskelijat uskoivat sijoittuvansa ruohonjuuritason työtehtäviin heti valmistumisensa jälkeen. Yritykset puolestaan vastasivat tarjoavansa vastavalmistuneelle tradenomille, jolla ei ole työkokemusta, perustason työtehtäviä. Näin ollen yritysten ja opiskelijoiden näkemykset liittyen työtehtävien tasoon eivät eronneet. Molemmat myös uskoivat työkokemuksen mahdollistavan sijoittumisen vaativampiin työtehtäviin.

Sekä opiskelijat että yritykset pitivät tradenomikoulutusta hyödyllisenä. Molemmat kuitenkin toivoivat tradenomikoulutukseen lisää työelämälähtöisyyttä. Yritysten ja opiskelijoiden mielestä yritys yhteistyötä lisäämällä saataisiin koulutukseen lisää työelämälähtöisyyttä.

Niin opiskelijat kuin yrityksetkin näkivät vastavalmistuneen tradenomin alkupalkan riippuvan työtehtävistä sekä työkokemuksesta. Opiskelijat näkivät sopivan palkan olevan 2000–2500 euroa, kun taas yritykset pitivät sopivana alkupalkkana noin 2000 euroa. Yritysten välillä oli kuitenkin selviä eroja sopivan alkupalkan suhteen. Näkemykset sopivasta alkupalkasta olivat opiskelijoiden ja yritysten välillä lähellä toisiaan, opiskelijoiden näkemysten ollessa kuitenkin hieman korkeampia. Palkkasuositusta yritykset pitivät liian korkeana, kun taas opiskelijat kokivat palkkasuosituksen sopivaksi.

Yritykset pitivät Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman muutosta positiivisena asiana. Opiskelijoilla muutos herätti niin positiivisia kuin negatiivisiakin ajatuksia. Opiskelijat kokivat opiskelijoiden oman vastuun korostumisen muutoksessa kielteisenä ja myös yksi yritys koki muutoksen siirtävän liikaa vastuuta opiskelijoille. Sekä yritykset että opiskelijat kokivat muutoksen lisäävän merkittävästi opintojen ohjauksen tarvetta.

Noin puolet yrityksistä oli sitä mieltä, että tradenomeilla on liian korkeat ja epärealistiset odotukset liittyen tuleviin työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen. Puolet oli puolestaan sitä mieltä, että tradenomeilla on realistiset odotukset liittyen tuleviin työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen. Kuitenkin tämän tutkimuksen mukaan opiskelijat olivat samaa mieltä yritysten kanssa muun muassa työtehtävien tasosta heti valmistumisen jälkeen sekä myöhemmässä työelämässä. Myös näkemykset liittyen palkkaukseen eivät eronneet merkittävästi.

6.4 Kehitysehdotukset

Tutkimuksessa nousi esiin kehityskohteita, jotka ilmenivät opiskelijoiden ja yritysten edustajien vastauksissa. Suurin osa esiin nousseista kehityskohteista ilmeni molempien vastauksissa. Alla oleva taulukko 7 kokoaa nämä tutkimuksessa esiin nousseet kehitysehdotukset kuvaten sekä löydettyjä kehityskohteita että niille suunnattuja kehitystoimenpiteitä.

Taulukko 7. Kehitysehdotukset

KEHITYSEHDOTUKSET	
Kehityskohde	Kehitystoimenpide
Työelämälähtöisyyden lisääminen	Yritysyhteistyön lisääminen erilaisten projektien kautta ja luomalla uusia oppimistyylejä
Parempi taloushallinnon tehtävien hallinta	Taloushallinnon opintojen lisääminen kaikille
Parempi liiketalouden kokonaisuuden hahmottaminen	Eri opintojen yhteyden toisiinsa esiin tuominen ja kokonaisuuden kuvaaminen opintojen aikana
Selventää opiskelijoille vastavalmistuneen tradenomin asema työmarkkinoilla	Kerrotaan opiskelijoille millaisiin ja minkä tasoisiin tehtäviin on mahdollista sijoittua heti valmistumisen jälkeen sekä myöhemmässä työelämässä
Opiskelijoille tiedottamisen kehittäminen	Tiedotuksen lisääminen ja sähköpostin parempi hyödyntäminen tiedotuksessa
Muutoksen tuomien mahdollisten riskien hallinta	Nimetään opiskelijoille opintojen alussa oma opinto-ohjaaja koko opintojen ajaksi

Vaikka Lahden ammattikorkeakoulu korostaa liiketalouden opintojen olevan käytännönläheisiä, sekä opiskelijoiden että yritysten haastatteluissa nousi esiin, ettei tämä ole toteutunut riittävällä tavalla. Kehitysehdotuksena työelämälähtöisyyttä voitaisiin koulutuksessa lisätä esimerkiksi yritysyhteistyötä lisäämällä ja luomalla uusia oppimistyylejä. Yritysyhteistyötä voitaisiin lisätä muun muassa lisäämällä yritysten, koulun ja opiskelijoiden välisiä yhteisiä projekteja. Projektit voisivat sisältää läheistä yhteistyötä yrityksen kanssa ja käsittää todellisten työelämään liittyvien asioiden käsittelemistä. Opiskelijoiden tulisi päästä näkemään todellista työelämää ja tietää, mitä tradenomin työtehtävät todella käytännössä sisältävät.

Yritykset toivoivat tradenomiopiskelijoilta parempaa liiketalouden kokonaisuuden hahmottamista sekä parempaa taloudellisten tehtävien hallintaa. Kehitysehdotuksena Lahden ammattikorkeakoulun opetuksessa voitaisiin pakollisiin opintoihin sisällyttää enemmän taloushallinnon opintoja. Kaikissa opinnoissa voitaisiin myös tuoda paremmin esiin kyseisten opintojen merkitystä liiketaloudellisessa kokonaisuudessa, joka auttaisi opiskelijoita hahmottamaan liiketalouden kokonaisuutta paremmin.

Koska puolet yrityksistä koki, että tradenomiopiskelijoilla on epärealistiset odotukset liittyen työtehtäviin ja palkkaukseen, tulisi opiskelijoille opintojen aikana selventää paremmin vastavalmistuneen tradenomin asema työmarkkinoilla. Tradenomiopiskelijoille tulisi kertoa, millaisiin ja minkä tasoisiin tehtäviin he valmistuvat sekä millaisia mahdollisuuksia heillä tulevaisuudessa voisi olla työkokemuksen karttuessa.

Tutkimuksessa nousi esiin, että opiskelijat kokivat, etteivät he olleet saaneet riittävästi informaatiota liittyen mahdollisuuteen suorittaa opintoja verkko-opintoina. Myös Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tulevasta muutoksesta oli kuullut vain puolet haastatelluista opiskelijoista. Kehitysehdotuksena Lahden ammattikorkeakoulu voisi kehittää opiskelijoille tiedottamistaan, esimerkiksi hyödyntämällä enemmän sähköpostia tiedon välitykseen.

Tutkimuksessa nousi myös esiin, että niin opiskelijat kuin yritykset kokivat Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tulevan muutoksen lisäävän tarvetta opintojen ohjaukseen. Kehitysehdotuksena opiskelijoille tulisi nimetä opintojen alussa oma opinto-ohjaaja, jonka vastuulla olisi seurata opiskelijan edistymistä sekä olla tukena tarvittaessa. Opiskelija suunnittelisi opinto-ohjaajansa kanssa henkilökohtaisen opetussuunnitelman, jonka toteutumista seurattaisiin säännöllisin väliajoin.

6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida sen validiteetin ja reliabiliteetin pohjalta. Tutkimus kohdistui Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoihin sekä Lahden alueen tradenomeja työllistäviin yrityksiin. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli tutkia tradenomiopiskelijoiden odotuksia omasta työllistymisestään sekä heidän näkemyksiään koulutuksensa hyödyllisyydestä. Tutkimuksen toisena tavoitteena oli selvittää työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta. Kolmantena tavoitteena oli selvittää, kuinka opiskelijoiden ja työnantajien näkemykset eroavat toisistaan. Näiden tavoitteiden kautta määriteltiin tutki-

muskysymykset, joihin saatiin vastaukset. Näin ollen tutkittiin juuri niitä asioita, joita oli tarkoituskin tutkia.

Tutkimus on toistettavissa, jos tutkimus suoritettaisiin lähiaikana uudestaan samankaltaisena. Mikäli tutkimus suoritettaisiin uudestaan pitkän aikavälin jälkeen, voivat tutkimustulokset olla poikkeavia nykyisistä tutkimustuloksista. Työllisyys-tilanteen ja taloustilanteen muuttuessa sekä koulutuksen kehittyessä voivat tradenomiopiskelijoiden odotukset ja työnantajien näkemykset muuttua.

Tutkimuksen teemahaastattelujen runkoina toimivat etukäteen laaditut teemahaastattelurungot. Kysymykset oli laadittu neutraaleiksi ja haastatteluissa pyrittiin välttämään haastateltavien johdattelua. Henkilökohtaiset haastattelut mahdollistivat lisäkysymysten esittämisen tarvittaessa. Myös sähköpostin välityksellä haastatelluilta tiedusteltiin tarvittaessa tarkentavia vastauksia. Kaikki haastateltavat vastasivat kaikkiin kysymyksiin.

Tutkimuksen voidaan katsoa olevan sisäisesti validi, koska se vastaa todellisuutta. Vastaajien voidaan olettaa olleen rehellisiä, koska he vastasivat kysymyksiin anonyymisti. Haastattelut toteutettiin lyhyen ajan sisällä ja tutkimustulosten voidaan olettaa johtuvan vain tutkimuksen asetelmasta, ei sekoittavista tekijöistä. Koehenkilöt valittiin asianmukaisella tavalla ja johtopäätökset tehtiin vastausten perusteella. Tutkimusasetelma on ollut pysyvä tutkimuksen aikana.

Tutkimuksen tulokset syntyivät tämän kohdejoukon tuloksena. Tutkittavat edustivat hyvin perusjoukkoa, koska tutkittavia oli kaikilta vuosikursseilta, eri suuntautumisvaihtoehdoilta sekä molemmista sukupuolista. Mutta tutkimuksen tuloksia ei ole tarkoituskaan näin pienessä kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleistää.

Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää se, että tekijät ovat itsekin Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoita. Näin ollen tutkimuksen objektiivisuus on saattanut heikentyä. Osa haastatelluista yrityksistä oli tekijöille koulun kautta ennestään tuttuja, joka on voinut vaikuttaa näiden yritysten edustajien vastauksiin. Myös pieni osa haastatelluista opiskelijoista oli tekijöille ennestään tuttuja. Luotettavuutta voi myös heikentää haastattelutapojen vaihtelu.

7 YHTEENVETO

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden odotuksia oman työllistymisensä kannalta ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä. Toisena tavoitteena oli selvittää työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta. Kolmantena tavoitteena oli selvittää, kuinka opiskelijoiden ja työnantajien näkemykset eroavat toisistaan. Nämä toimivat samalla myös opinnäytetyön tutkimusongelmina. Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin työn edetessä ja teoriaosuus toimi tavoitteen saavuttamisen tukena.

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla. Yksilöhaastatteluina haastateltiin kahtakymmentäyhtä (21) Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijaa eri vuosikursseilta ja eri suuntautumisvaihtoehdoilta sekä viiden (5) Lahdessa toimivan yrityksen edustajaa. Haastattelut suoritettiin 30.1.–22.2.2012 välisenä aikana.

Tutkimuksessa nousi esiin, että tradenomiopiskelijat uskoivat työllistyvänsä tulevaisuudessa. Kuitenkin tradenomiopiskelijat uskoivat tämän hetkisen taloudellisen tilanteen vaikeuttavan heidän työllistymistään. Tämän hetkisen taloudellisen tilanteen vuoksi työpanoksen kysyntä alenee, jonka vuoksi tarjolla olevien työpaikkojen määrä vähenee. Seurauksena tästä voi olla tradenomien lisääntyvä työllistymisen koulutustaan vastaamattomiin työtehtäviin.

Tutkimuksessa nousi myös esiin, että niin tradenomiopiskelijat kuin yritykset pitivät tradenomikoulutusta hyödyllisenä. Kuitenkin molemmat toivoivat tradenomikoulutukselta lisää työelämälähtöisyyttä. Yritykset toivoivat myös tradenomiopiskelijoilta parempaa liiketalouden kokonaisuuden hahmottamista sekä parempaa taloudellisten tehtävien hallintaa.

Teorian mukaan tradenomiopiskelijoilla on epärealistiset odotukset liittyen työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen. Myös puolet tutkimukseen osallistuneista yrityksistä koki tradenomiopiskelijoilla olevan epärealistiset odotukset liittyen työtehtäviin, niiden tasoon sekä palkkaukseen. Kuitenkin tutkimukseen osallistu-

neilla tradenomiopiskelijoilla oli samankaltaiset odotukset kuin tutkimukseen osallistuneilla yrityksillä liittyen työtehtävien tasoon. Palkkauksen suhteen yritysten ja tradenomiopiskelijoiden odotukset erosivat hieman. Tradenomiopiskelijoiden odotukset olivat hieman korkeammalla kuin mitä yritykset kokivat sopivaksi.

Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmaa koskevaa muutosta sekä tradenomiopiskelijat että yritykset pitivät tutkimuksen mukaan positiivisena asiana. Kuitenkin niin tradenomiopiskelijat kuin yrityksetkin näkivät muutoksen lisäävän opiskelijoiden ohjauksen tarvetta. Opiskelijat pitivät negatiivisena sitä mahdollisuutta, että muutoksen seurauksena sekä kielitarjonta että syventävien ammattiopintojen tarjonta supistuisi.

Jatkotutkimusaiheena voitaisiin tutkia tähän tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden kokemuksia siitä, kohtasivatko heidän opiskeluaikaiset odotuksensa todellisuutta työelämään siirtymisen jälkeen. Toisena jatkotutkimusaiheena voitaisiin laajentaa tätä tutkimusta koskemaan koko Suomen tradenomiopiskelijoita sekä yrityksiä ympäri Suomea. Kolmantena jatkotutkimusaiheena voitaisiin tarkemmin selvittää, millaisia työtehtäviä yritykset tarjoavat työharjoittelussa oleville tradenomiopiskelijoille sekä millaisia työtehtäviä yritykset tarjoaisivat vastavalmistuneelle tradenomille.

LÄHTEET

Painetut lähteet:

Arene Oy. 2002. Omalla tiellä -ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helminen, S. 2005. Taloushallinnon tradenomien koulutus ja työllistyminen. Lah-
ti: Lahden ammattikorkeakoulu, Liiketalous. AMK- opinnäytetyö.

Ilmakunnas, S., Kröger, O. & Rauhanen, T. 2009. Talouden rakenteet 2009. Hel-
sinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Opetushallitus. 2003. Ammattikorkeakouluopinnot – Yrkeshögskolestudier. Rau-
ma: Kirjapaino Oy West Point.

Stenström, M-L., Laine K. & Valkonen S. 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä
työelämään. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Ylä-Anttila, P. 2011. Ammattikorkeakoulut koulutus- ja tutkimusjärjestelmässä.
Talous & yhteiskunta 2/2011, 18–21.

Sähköiset lähteet:

Akava. 2009. Akavalaiset työmarkkinat [viitattu 10.1.2012]. Saatavissa:
<http://www.akava.fi/files/67/atm2009nettiin.pdf>

Akava. 2011a. Työmarkkinajärjestelmä [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa:
<http://www.akava.fi/tyoelama/tyomarkkinajarjestelma>

Akava. 2011b. Uutisia liitosta [viitattu 10.1.2012]. Saatavissa:
http://www.akava.fi/ajankohtaista/uutisia_liitoista/uutisia_liitoista_-arkisto/?2158_m=5337

Ammattikorkeakoulut. 2010a. Hakeminen [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa:
<http://www.ammattikorkeakoulut.fi/medialle/?s=hakeminen>

Ammattikorkeakoulut. 2010b. Ammattikorkeakoulututkinnot [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa:
<http://www.ammattikorkeakoulut.fi/medialle/?s=opiskelu&as=amk>

Ammattikorkeakoulut. 2010c. Opiskelu ja tutkinnot ammattikorkeakouluissa [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa:
<http://www.ammattikorkeakoulut.fi/medialle/?s=opiskelu>

Ammattinetti. 2012. Toimistotyö [viitattu 7.3.2012]. Saatavissa:
http://www.ammattinetti.fi/web/guest/alat;jsessionid=33E57800F7EA2DDCE27E22DEF52A6401?p_p_id=akysearchammattiala_INSTANCE_6tRI&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&_akysearchammattiala_INSTANCE_6tRI_command=detailView&_akysearchammattiala_INSTANCE_6tRI_alaId=19&_akysearchammattiala_INSTANCE_6tRI_subAlaId=19.3

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011a. Suomen työmarkkinajärjestelmä [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa:
http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyomarkkinat/Suomen_tyomarkkinajarjestelma/index.php

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011b. Työsuhteiden muoto [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa:
http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo_yhdenvertaisuus/naiset_miehet/tyosuhteiden_muodot.php

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011c. Naiset ja miehet työelämässä [viitattu 16.12.2011]. Saatavissa:
http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo_yhdenvertaisuus/naiset_miehet/index.php

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011d. Työmarkkinoiden jakautuneisuus [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa:
http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo_yhdenvertaisuus/naiset_miehet/ammattillinen_jakautuminen.php

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. 2011. Maailmantalouden elpyminen takertelee- Suomen kasvu jää ensi vuonna 2 prosenttiin [viitattu 28.12.2011]. Saatavissa:
<http://www.etla.fi/index.php?did=877>

European Economic Advisory Group. 2011. The EEAG report on the European Economy 2011 [viitattu 28.12.2011]. Saatavissa: <http://www.cesifo-group.de/portal/pls/portal/docs/1/1201535.PDF>

Freystätter, H. & Mattila, V-M. 2011. Finanssikriisin vaikutuksia Suomen talouteen [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa:
http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/selvitykset_ja_raportit/bof_online/Documents/BoF_Online_01_2011.pdf

FUAS. 2011. Tiedotusvälineille [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa:
<http://www.fuas.fi/Tiedotusvalineille/Sivut/default.aspx>

Haapala, N. 2007. Tradenomit ja AMK-insinöörit työllistyvät hyvin. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulun yhteisölehti [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa:
<http://www.oamk.fi/oranssi/2007/marraskuu/?sivu=7>

Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2009. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Opetushallitus [viitattu 28.9.2011]. Saatavissa:
http://www.oph.fi/download/46470_koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2020.pdf

Hietala, H., Huovinen, P. & Välivehmas, K. 2008. Tradenomiosajaan työmarkkinat [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa:
http://www.mol.fi/toimistot/helsinki/kluuvi/Tutkimuksia/tradenomselvitys_012008_Kluuvi_HY_kauppakamari.pdf

Hulkko, L. 2009. Joka toisella lomautetulla ei ole tietoa töihin paluusta [viitattu 20.12.2011]. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-06-01_002.html?s=0

Hytönen, A. & Rätty, M. 2009. Kokemuksia tradenomikoulutuksesta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 27.9.2011]. AMK- opinnäytetyö. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6399/Hytonen_Ansa%20Ratty_Maarit.pdf?sequence=1

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2011. Laadullinen tutkimus. [viitattu 25.11.2011]. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Kaarna, A. 2009. Väestön hyvinvointi alueilla -tilastollinen katsaus [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/24968/VAESTON_HYVINVOINTI_ALUEILLA_-_TILASTOLLINEN_KATSAUS.pdf

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011a. Tradenomi, Liiketalouden koulutusohjelma [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/haku/haku.html?action=nayta&kurssiid=3109>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011b. Tradenomi, Liiketalouden koulutusohjelma, taloushallinto [viitattu 10.1.2012]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/liiketalous/haku.html?action=nayta&kurssiid=44>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011c. Tradenomi, Liiketalouden koulutusohjelma, markkinointi [viitattu 10.1.2012]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/liiketalous/haku.html?action=nayta&kurssiid=45>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011d. Tradenomi, Liiketalouden koulutusohjelma, johtaminen ja viestintä [viitattu 10.1.2012]. Saatavissa:

<http://www.lamk.fi/liiketalous/haku.html?action=nayta&kurssiid=1901>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011e. Sijainti ja kartat [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/esittely/sijainti/>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011f. Esittely [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/esittely/>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011g. Opinto-opas 2011-2012 [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: http://www.lamk.fi/material/ops1112_ltl_taloushallinto.pdf

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011h. Tutkintosääntö [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/material/tutkintosaanto010811.pdf>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2011i. Opintojen rakenne [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: http://www.lamk.fi/koulutus/tutkintoon_johtava/opintojen_rakenne/

Marila, J. 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuneiden tradenomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 16.12.2011]. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14080/opinn2010A1954.pdf?sequence=1>

Meuronen, H-M. 2010. Laskentatoimen tradenomien sijoittuminen työelämään. Lappeenranta: Saimaan ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 16.12.2011]. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7824/Meuronen_Hanna-Mari.pdf?sequence=1

Moilanen, N., Määttä, P. & Määttä, M. 2010. Tradenomien työllistyminen. Kerava: Laurea-ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 27.9.2011]. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15219/tradenomien_tyollist

yminen.pdf?sequence=1

MTV3. 2011a. Leikkaukset koskevat erityisesti Pohjois- ja Itä-Suomen ammattikorkeakouluja [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa:

<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2011/10/1413456/leikkaukset-koskevat-erityisesti-pohjois--ja-ita-suomen-ammattikorkeakouluja>

MTV3. 2011b. Ammattikorkeakoulut muuttuvat osakeyhtiöiksi [viitattu 20.12.2011]. Saatavissa:

<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2011/12/1463767/ammattikorkeakoulut-muuttuvat-osakeyhtiöiksi>

Mustonen, S. 2006. Taloushallinnon tradenomien koulutuksen kehittäminen. Lahden ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 15.12.2011]. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa:

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/11213/2007-04-30-02.pdf?sequence=1>

Myrskylä, P. 2010. Taantuma ja työttömyys [viitattu 20.12.2011]. Saatavissa:

http://www.tem.fi/files/27778/TEM_57_2010_netti.pdf

Opetushallitus. 2011. Koulutus ja tutkinnot [viitattu 29.12.2011]. Saatavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot

Opetushallitus. 2010. Ammattikorkeakoulut [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikorkeakoulut_ja_yliopistot/ammattikorkeakoulut

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Ammattikorkeakoulut [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulut/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2010. Ammattikorkeakoulujen taloudellisen ja hallinnollisen aseman uudistaminen [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/amk_hallinnon_selvitys.html

Opiskelupaikka. 2008. Ammattikorkeakoulu [viitattu 19.12.2011]. Saatavissa: <http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu>

Opiskelupaikka. 2011. Kauppa- ja liiketalousala [viitattu 28.9.2011]. Saatavissa: <http://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Ammattialat/Kauppa-ja-liiketalousala>

Paananen, M. & Salonen, H. 2009. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun tradenomitutkinnon kvalifikaatiovaatimukset. Helsinki: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 15.12.2011]. AMK- opinnäytetyö. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4732/Paananen_Meeri_Salonen_Hannele.pdf?sequence=1

Reppu. 2011. Opinnäytetyö [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: <http://reppu.lamk.fi/course/view.php?id=531&topic=6>

STTK Toimihenkilökeskusjärjestö. 2009. Tradenomitutkimus –työelämäkysely tradenomeille [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/tradenomitutkimus2009/>

Studentum. 2011. Lahden ammattikorkeakoulu [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: http://www.studentum.fi/Lahden_ammattikorkeakoulu__b12992.html

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2007. Työmarkkinajärjestelmä [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: <http://www.sak.fi/suomi/tyomarkkinat.jsp?location1=4&sl2=2&lang=fi&id=32470>

Theseus. 2011. Tradenomien työllistyminen [viitattu 15.12.2011]. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/search?order=DESC&rpp=10&sort_by=0&page=1&query=tradenomien+ty%C3%B6llistyminen&etal=0

Tilastokeskus. 2007. AMK-tutkinto vetoaa työmarkkinoilla -suuri osa tradenomeista työntekijäammateissa [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-06-01_004.html?s=0

Tilastokeskus. 2009. Työllisyys kääntyi laskuun vuonna 2009 [viitattu 21.12.2011]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2009/tyti_2009_2010-02-16_kat_001_fi.html

Tilastokeskus. 2010. Vuoden 2010 työllisyys ja työttömyys edellisvuoden tasolla [viitattu 21.12.2011]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/tyti_2010_2011-02-15_tie_001_fi.html

Tilastokeskus. 2011. Työllisyys lisääntyi marraskuussa 2011 [viitattu 21.12.2011]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2011/11/tyti_2011_11_2011-12-20_tie_001_fi.html

Tradenomiliitto. 2008. Sijoittuminen [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa: <http://www.tral.fi/info/37>

Tradenomiliitto. 2010. Tradenomin profiili [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa: <http://www.tral.fi/info/35>

Tradenomiliitto. 2011a. Työllisyystilanne [viitattu 27.9.2011]. Saatavissa: <http://www.tral.fi/info/155>

Tradenomiliitto. 2011b. Palkkasuosituksset [viitattu 10.1.2012]. Saatavissa: <http://tral.fi/jasen/51>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Työllisyyskertomus vuodelta 2010 [viitattu 21.12.2011]. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/29499/TEM_14_2011_netti.pdf

United Nations. 2011. World Economic Situation and Prospects 2012 [viitattu 28.12.2011]. Saatavissa: http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_current/2012wesp_pre

rel.pdf

Vaasan ammattikorkeakoulu. 2011. Ala ja ammatit [viitattu 28.9.2011]. Saatavissa: http://www.puv.fi/fi/wanted/tradenomiksi/liiketalous/ala_ja_ammait/

Valtiovarainministeriö. 2011a. Suhdannekatso [viitattu 27.12.2011]. Saatavissa: http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/02_taloudelliset_katsaukset/20111220Suhdan/sk_suomi_jouluk2011.pdf

Valtiovarainministeriö. 2011b. Taloudellinen katso [viitattu 27.12.2012]. Saatavissa: http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/02_taloudelliset_katsaukset/20110923Taloud/TKsyys_s_FINAALI_230911.pdf

Yleisradio Oy. 2011. OAJ ei hyväksy ammattikorkeakoulujen leikkauksia [viitattu 18.12.2011]. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/11/oaj_ei_hyvaksy_ammattikorkeakoulujen_leikkauksia_3057449.html

Haastattelut:

Kinnunen, R. 2011. Yliopettaja. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu 5.12.2011.

Pasanen, M. 2012. Yliopettaja. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu 12.3.2012.